

meritum

**PRAWO PRACY
2024**

MERITUM

21. WYDANIE

Materiały uzupełniające na stronie:
<https://www.profinfo.pl/materiały-dodatkowe>
będą dostępne do 31 grudnia 2024 r.

Jeżeli w książce nie ma zdrapki
z kodem aktywacyjnym,
prosimy o kontakt
tel. +48 801 044 545

meritum

**PRAWO PRACY
2024**

MERITUM

21. WYDANIE

Redaktor merytoryczny:
dr Kazimierz Jaskowski
Sędzia Sądu Najwyższego (w st. sp.)

Wydawca:
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący:
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Opracowanie redakcyjne:
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładki i stron tytułowych:
Wojtek Janikowski

Autorzy:
Maciej Ambroziewicz – rozdział VIII.4;
dr hab. Beata Baran-Wesołowska – rozdział XXIV;
Sylwia Gołaś-Olszak – rozdziały: X, XXIII;
mec. Adrianna Jasińska-Cichoń – rozdział XI;
Urszula Jelińska – rozdział XXI.1;
Luiza Klimkiewicz – rozdział XVI;
dr Lena Krysińska-Wnuk – rozdziały: V.3.C, V.3.A–E, XVIII;
dr Magdalena Kuba – rozdział XVII;
SSN (w st. sp.) Jerzy Kuźniar – rozdział XXII;
dr hab. Monika Latos-Mitkowska – rozdział XVIII;
Paweł Nowacki – rozdział XVI;
Katarzyna Piecyk – rozdział XI;
dr hab. Łukasz Pisarczyk – rozdział XIX;
dr Magdalena Barbara Rycak – rozdziały: VI, VII, XII;
Magdalena Rączka – rozdział XVI;
Małgorzata Skibińska – rozdział IV;
Anna Sokołowska – rozdział IV;
Magdalena Stojek-Siwińska – rozdziały: I–III, V, VIII.1–3, IX, XIII, XIV, XX, XXI.2–3, aneks;
Barbara Tomaszewska – rozdział XV;
Marzena Wąsowska – rozdział XXI.1

© by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2024

ISBN 978-83-8358-419-5

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Strona		Numer
11	Wprowadzenie	
13	Wykaz skrótów	
17	Rozdział I. Przyjęcie pracownika do pracy	
18	1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne	1
23	2. Wstępne badania lekarskie	7
25	3. Przyjęcie pracownika do pracy – sposób postępowania	8
29	Rozdział II. Strony stosunku pracy	
30	1. Pracodawca	14
48	2. Pracownik	33
53	Rozdział III. Umowa o pracę	
54	1. Umowa o pracę	40
74	2. Umowa o pracę na okres próbny	78
77	3. Umowa o pracę na czas określony	82
82	4. Umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy	87
84	6. Umowa o pracę na czas nieokreślony	90
85	Rozdział IV. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej	
87	1. Delegowanie pracowników – uregulowania prawne	90 ¹
88	2. Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71	90 ²
97	3. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w UE	90 ¹⁴
106	4. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem	90 ³⁰
108	5. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę najemną na terenie UE	90 ³²
116	6. Zatrudnienie cudzoziemca spoza obszaru UE	90 ³⁸

Strona		Numer
133	Rozdział V. Pozostałe formy świadczenia pracy	
135	1. Kodeksowe	91
155	2. Cywilnoprawne	127
190	3. Elastyczne formy pracy	175
217	Rozdział VI. Praca zdalna	
218	1. Uwagi wprowadzające	242 ¹
219	2. Praca zdalna	242 ²
243	Rozdział VII. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	
244	1. Ogólna charakterystyka pracy tymczasowej i najważniejsze definicje	242 ¹⁴
249	2. Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej	242 ¹⁹
253	3. Realizacja zatrudnienia tymczasowego	242 ²⁴
259	4. Rozwiązanie stosunku pracy tymczasowej. Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego	242 ³⁰
263	Rozdział VIII. Obowiązki pracodawcy	
265	1. Zakres obowiązków pracodawcy – zagadnienia ogólne	243
288	2. Katalog obowiązków pracodawcy	258
323	3. Regulamin pracy	288
331	4. Zapewnienie bhp	299
395	Rozdział IX. Obowiązki pracownika	
396	1. Obowiązek wykonywania pracy	337
397	2. Szczegółowe obowiązki pracownika	339
421	Rozdział X. Odpowiedzialność w stosunkach pracy	
422	1. Odpowiedzialność pracowników	358
444	2. Odpowiedzialność pracodawcy	397
455	Rozdział XI. Wynagrodzenie za pracę	
457	1. Ogólna charakterystyka wynagrodzenia za pracę	419
457	2. Składniki wynagrodzenia za pracę	420
476	3. Ustalanie warunków wynagrodzenia za pracę	443
489	4. Ochrona wynagrodzenia za pracę	461
497	5. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy	475
510	6. Wynagrodzenie za pracę wadliwą	491
511	7. Inne świadczenia związane z pracą	493
522	8. Odszkodowania przysługujące pracownikom	517
533	9. Roszczenia o wynagrodzenie za pracę	525
535	10. Rola organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie realizacji prawa do wynagrodzenia za pracę	530
538	11. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu pojednawczym	535
539	12. Sądowe dochodzenie roszczeń o wynagrodzenie za pracę	538
542	13. Przedawnienie roszczeń o wynagrodzenie za pracę	541

Strona		Numer
547	Rozdział XII. Czas pracy	
550	1. Zagadnienia ogólne	542
550	2. Przepisy o czasie pracy	543
553	3. Kluczowe pojęcia dotyczące czasu pracy	549
583	4. Okresy niewykonywania pracy wliczane do czasu pracy	584
591	5. Okresy niewliczane do czasu pracy	598
606	6. Okresy odpoczynku od pracy	623
611	7. Systemy czasu pracy	629 ¹
638	8. Praca w godzinach nadliczbowych	680
659	9. Praca w nocy	703
663	10. Praca w dni wolne od pracy	711
670	11. Szczególne regulacje czasu pracy wybranych grup zawodowych	721
732	12. Kumulacja zatrudnienia a czas pracy	797
736	13. Tryb wprowadzania i zmiany systemów oraz rozkładów czasu pracy	802
743	14. Planowanie i rozliczanie czasu pracy	811
749	15. Ewidencja czasu pracy	821
753	16. Naruszenie przepisów o czasie pracy	826
755	Rozdział XIII. Urlopy pracownicze	
757	1. Urlop wypoczynkowy	827
810	2. Urlop bezpłatny	902
815	3. Urlopy szkoleniowe	908
820	4. Urlopy okolicznościowe	916
821	5. Nowe rodzaje urlopów w Kodeksie pracy	917 ¹
825	Rozdział XIV. Uprawnienia pracownika – rodzica	
827	1. Ochrona stosunku pracy w okresie ciąży	918
837	2. Urlop macierzyński	935
859	3. Urlop wychowawczy	946
867	4. Pozostałe uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem	959
873	5. Zasiłek opiekuńczy	966
877	Rozdział XV. Zatrudnianie pracowników młodocianych	
878	1. Zagadnienia wstępne	967
878	2. Zatrudnienie dzieci do ukończenia przez nie 16. roku życia	968
881	3. Wiek pracowników młodocianych	969
883	4. Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	970
907	5. Inne obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem młodocianych	990
908	6. Doksztalcanie	991
908	7. Zatrudnienie młodocianego przy wykonywaniu prac lekkich	992
912	8. Szczególna ochrona zdrowia	995
914	9. Czas pracy pracownika młodocianego	996
915	10. Urlop wypoczynkowy pracownika młodocianego	999
917	11. Pomoc <i>de minimis</i>	1000
919	12. Refundacja	1001
920	13. Praktyki absolwenckie	1003
925	Rozdział XVI. Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych	
927	1. Zagadnienia ogólne	1007

Strona		Numer
936	2. Osoba niepełnosprawna	1010
993	3. Typy pracodawców	1040
1026	4. Adaptacja środowiska pracy	1061
1048	5. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych	1063
1057	6. Wpłaty na PFRON	1065
1111	7. Formy wsparcia dla pracodawców	1075 ¹
1184	8. Wspieranie samozatrudnienia	1075 ⁷⁶
1185	9. Pomoc publiczna	1075 ⁷⁸
1188	10. Odpowiedzialność wykroczeniowa	1075 ⁸⁴
1191	11. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁸⁵
1192	12. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁸⁶
1193	13. Rady konsultacyjne do spraw osób niepełnosprawnych	1075 ⁸⁷
1195	14. Rada Dostępności	1075 ⁸⁸
1196	15. Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych	1076
1199	Rozdział XVII. Środki prawne aktywizacji zawodowej i zatrudniania osób bezrobotnych	
1200	1. Pojęcie bezrobotnego	1077
1206	2. Środki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych	1080
1210	3. Instrumenty wspierające zatrudnianie osób bezrobotnych	1084
1213	4. Formy zatrudnienia subsydiowanego osób bezrobotnych	1090
1216	5. Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej jako instrument wspierania samozatrudnienia osób bezrobotnych	1097
1217	6. Zasiłek dla bezrobotnych jako zastępcza forma wspierania osób bezrobotnych	1098
1219	7. Uprawnienia przysługujące pracodawcom w związku z zatrudnianiem osób bezrobotnych	1100
1227	8. Uwagi końcowe	1109
1229	Rozdział XVIII. Zmiana treści stosunku pracy	
1230	1. Porozumienie zmieniające	1110 ¹
1232	2. Wypowiedzenie zmieniające	1117
1243	3. Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy	1131
1253	Rozdział XIX. Ustanie umowy o pracę	
1255	1. Wprowadzenie	1140
1259	2. Rozwiązanie umowy o pracę – zagadnienia ogólne	1143
1269	3. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	1159
1273	4. Rozwiązanie umów terminowych	1165
1274	5. Wypowiedzenie umowy o pracę	1169
1328	6. Procedura zwolnień grupowych	1281
1337	7. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia	1297
1358	8. Wygaśnięcie stosunku pracy	1328
1364	9. Uprawnienia pracownicze towarzyszące ustaniu umowy o pracę	1338
1373	10. Świadcstwo pracy	1358
1385	Rozdział XX. Rozwiązywanie indywidualnych sporów ze stosunku pracy	
1386	1. Zagadnienia ogólne	1374
1409	2. Terminy do dochodzenia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy	1421
1411	3. Wykonalność orzeczeń z zakresu prawa pracy	1423
1412	4. Zaskarżanie orzeczeń	1426

Strona		Numer
1414	5. Skarga na przewlekłość postępowania	1428
1415	6. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia	1429
1421	Rozdział XXI. Zbiorowe prawo pracy	
1423	1. Układy zbiorowe pracy	1430
1459	2. Związek zawodowy u pracodawcy	1499
1489	3. Rady pracowników	1553
1495	Rozdział XXII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe – ubezpieczenie wypadkowe	
1496	1. Ustawa wypadkowa – nowe przepisy	1563
1583	2. Choroby zawodowe	1580 ¹
1586	3. Wypadki i choroby zawodowe powstałe w szczególnych okolicznościach	1581
1589	Rozdział XXIII. Kontrola pracowników	
1590	1. Zakres prawny dopuszczalności kontroli	1581 ¹
1593	2. Kontrola bezpośrednia sposobu i efektywności wykonywanej pracy	1581 ⁶
1612	3. Sankcje dla pracodawcy	1581 ¹⁶
1615	Rozdział XXIV. Sygnalizowanie nieprawidłowości	
1617	1. Zagadnienia wstępne	1581 ¹⁷
1618	2. Whistleblowing jako obowiązek pracownika	1581 ¹⁹
1621	3. System zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing)	1581 ²⁴
1634	4. Ochrona sygnalistów na gruncie obowiązującego prawa zatrudnienia	1581 ³⁴
1636	5. Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej – tzw. dyrektywa o ochronie sygnalistów	1581 ⁴⁰
1644	6. Whistleblowing a compliance	1581 ⁴⁹
1645	7. Norma ISO 37002:2021 – System zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości	1581 ⁵¹
1653	Aneks	
1669	Indeks rzeczowy	

WPROWADZENIE

Oddajemy do Państwa rąk kolejną edycję praktycznego poradnika z zakresu prawa pracy z serii *Meritum*. Jest to pozycja wyjątkowa na rynku wydawniczym. Jej walory wysoko ocenili Czytelnicy edycji z poprzednich lat: 2004–2023.

Niewątpliwą zaletą publikacji jest wyczerpujące ujęcie tematu obejmujące całość instytucji prawa pracy, poczynając od momentu przyjęcia pracownika do pracy, na ustaniu stosunku pracy kończąc. W sposób przystępny przedstawione zostały zasady funkcjonowania przepisów prawa pracy w praktyce.

Omówiono zatem sposoby nawiązania stosunku pracy, rodzaje umów o pracę, elastyczne formy zatrudnienia, uprawnienia i obowiązki pracodawcy i pracownika w procesie pracy, rozwiązanie stosunku pracy, problematykę zbiorowego prawa pracy. Istotną część stanowi omówienie przepisów związanych z RODO. Zaprezentowane zostały również pozapracownicze podstawy zatrudniania osób wykonujących pracę.

Rozdział poświęcony tematyce czasu pracy rozszerzony jest o zagadnienia dotyczące czasu pracy wybranych grup zawodowych.

Przedstawione zostały nowe regulacje dotyczące m.in. pracy zdalnej czy kontroli trzeźwości pracowników. Zaprezentowano ponadto wybór aktualnego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach pracowniczych, wraz z omówieniem stanu faktycznego i wskazaniem konsekwencji dla polskiego ustawodawstwa pracy, niepublikowane tezy wyroków Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego.

Czytelnik może także zapoznać się z bieżącym stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy wyjaśniającym zagadnienia kontrowersyjne, budzące wątpliwości w praktyce.

Celem publikacji jest ułatwienie – pracodawcom, pracownikom, służbom personalnym oraz prawnikom zajmującym się na co dzień prawem pracy – korzystania i stosowania tych przepisów w praktyce.

Służą temu głównie:

- wyczerpujące ujęcie tematu – publikacja obejmuje całość zagadnień dotyczących nawiązania, trwania, ustania stosunku pracy i związanych z tym praw i obowiązków stron stosunku pracy,
- układ treści podzielony na niewielkie, zwarte fragmenty,
- zamieszczane na marginesach numery, które wskazują ważne pojęcie wraz z jego objaśnieniem,
- wewnętrzne odesłania w tekście, umożliwiające w prosty i szybki sposób odszukanie interesującego zagadnienia, które pojawiło się już w innym miejscu publikacji; dzięki temu uniknięto też zbędnych powtórzeń i rozpraszających dygresji,
- wyraźnie wydodrębnione w tekście przykłady,
- wypuklenie najistotniejszych kwestii przez zaznaczenie ich ramką i hasłem **WAŻNE!**,
- schematy i tablice pozwalające na usystematyzowanie przedstawionych informacji,
- zamieszczane do praktycznego wykorzystania wzory umów i pism ze wskazaniem sposobu ich prawidłowego wypełniania,
- wskazanie podstawy prawnej dla omawianego tematu, instytucji,
- czytelne podsumowanie omawianych zagadnień przez podanie reprezentatywnego orzecznictwa oraz wykazu istotnych pozycji literatury przedmiotu,

- szczegółowy i wyczerpujący indeks rzeczowy z odniesieniami do numerów na marginesie tekstu,
- aneks zawierający aktualne wskaźniki i stawki ujęte w tabelach,
- przyjazna dla Czytelnika szata graficzna, zakładki.

Autorami publikacji są specjaliści z zakresu prawa pracy, szkoleniowcy, praktycy.

Mamy nadzieję, że docenią Państwo wszystkie walory publikacji i stanie się ona istotną pomocą w codziennej pracy.

Warszawa, luty 2024 r.

Zespół redakcyjny

WYKAZ SKRÓTÓW

1. Źródła prawa	
k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1610 z późn. zm.)
k.h.	rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. – Kodeks handlowy (Dz. U. Nr 57, poz. 502 z późn. zm.)
k.k.	ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 17)
k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)
k.p.c.	ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1550 z późn. zm.)
k.s.h.	ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 18)
o.p.	ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 2383 z późn. zm.)
p.p.m.	ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 503)
r.d.p.	rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 z późn. zm.)
RODO	rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, s. 1)
r.s.p.	rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2020 r. poz. 1862 z późn. zm.)
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 83 z 30.3.2010, s. 47)
u.c.p.k.	ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1473 z późn. zm.)
u.d.p.ś.u.	ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 73)
u.e.r.	ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 73)
u.i.p.p.k.	ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.)
u.m.w.p.	ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn.: Dz. U. z 2020 r. poz. 2207)

u.o.d.o.	ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1781)
u.p.d.o.f.	ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 2647 z późn. zm.)
u.p.s.	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 530)
u.p.z.i.r.p.	ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)
u.r.o.n.	ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 44)
u.s.c.	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1691 z późn. zm.)
u.s.g.	ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 40 z późn. zm.)
u.s.r.	ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 669)
ustawa o PPK	ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 46 z późn. zm.)
u.s.u.s.	ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.)
u.t.d.	ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 2201 z późn. zm.)
u.z.g.	ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 61)
u.z.p.t.	ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1110)
u.z.z.	ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 854)

2. Organy orzekające

ETS/TSUE	Europejski Trybunał Sprawiedliwości/ Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
SA	sąd apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
WSA	wojewódzki sąd administracyjny

3. Publikatory

Dz. U.	Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej
Dz. Urz.	Dziennik Urzędowy
M.P.	Monitor Polski Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej

4. Czasopisma

GP	Gazeta Prawnicza
KPP	Kwartalnik Prawa Prywatnego
M.Prawn.	Monitor Prawniczy
MPPr	Monitor Prawa Pracy

NP	Nowe Prawo
OSN	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
Pal.	Palestra
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Prok. i Pr.	Prokuratura i Prawo
Pr.Pracy	Prawo Pracy
Prz.Pod.	Przegląd Podatkowy
PS	Przegląd Sądowy
PUG	Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
PUSiG	Przegląd Ustawodawstwa Społecznego i Gospodarczego
Rej.	Rejent
RPEiS	Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł.Prac.	Służba Pracownicza
Wok.	Wokanda
5. Inne	
ABW	Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego
art.	artykuł
AW	Agencja Wywiadu
bhp	bezpieczeństwo i higiena pracy
CBA	Centralne Biuro Antykorupcyjne
cyt.	cytat, cytowane (a,y)
cz.	część
ds.	do spraw
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
FUS	Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IPiSS	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
lit.	litera
MPiPS	Minister Pracy i Polityki Społecznej
MRPiPS	Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MZ	Ministerstwo Zdrowia
n.	następna (e,y)
NFZ	Narodowy Fundusz Zdrowia
niepubl.	niepublikowany
np.	na przykład

WYKAZ SKRÓTÓW

nr	numer
orz.	orzeczenie
PE	Parlament Europejski
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy
pkt	punkt
por.	porównaj
post.	postanowienie
poz.	pozycja
ppkt	podpunkt
p.u.p.	powiatowy urząd pracy
r.	rok
RM	Rada Ministrów
rozp.	rozporządzenie
s.	strona
SOP	Służba Ochrony Państwa
tj.	to jest
tekst jedn.	tekst jednolity
tzn.	to znaczy
uchw.	uchwała
ust.	ustęp
w zw.	w związku
ww.	wyżej wymienione (a,y)
wyr.	wyrok
z późn. zm.	z późniejszymi zmianami
zarz.	zarządzenie
zd.	zdanie
zm.	zmiana (y)
zob.	zobacz
z.o.z.	zakładowa organizacja związkowa
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Przyjęcie pracownika do pracy

Magdalena Stojek-Siwińska

SPIS TREŚCI

1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne	1	3. Przyjęcie pracownika do pracy – sposób postępowania	8
A. Katalog danych, których pracodawca żąda od kandydata na pracownika	2	A. Obowiązki pracodawcy wobec urzędów	9
B. Dane osobowe, których pracodawca żąda od osoby zatrudnionej	4	a. Zgłoszenie pracownika do ZUS oraz inne obowiązki	10
C. Konsekwencje w przypadku naruszenia przepisu	6	b. Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych	10 ¹
		c. Rozliczenia z urzędem skarbowym	12
2. Wstępne badania lekarskie	7	d. Poinformowanie komornika	13

1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne

Podstawa prawna: art. 51 ust. 1 Konstytucji RP; art. 22¹, 22^{1a}, 22^{1b} i 229 k.p.; ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1781); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, s. 1); art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1691); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 z późn. zm.).

- 1 Kwestię dostępu pracodawcy do danych osobowych kandydata do pracy i pracownika rozstrzyga jednoznacznie przepis art. 22¹ k.p. Jest on zarazem ustawową podstawą do żądania od osoby ubiegającej się o pracę, a później od pracownika, ujawnienia danych związanych z zatrudnieniem. Przepis ten realizuje normę wynikającą z Konstytucji RP, gdzie w art. 51 ust. 1 mowa jest o tym, że:

„nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”.

Przepis art. 22¹ k.p. został w 2019 r. dwukrotnie zmieniony, tj. ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (obowiązuje od 1 stycznia 2019 r.), oraz ustawą z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Wymieniona ostatnia ustawa zmienia wiele wewnętrznych przepisów i ma związek z obowiązującym od 25 maja 2018 r. **RODO**, czyli rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Zgodnie z art. 1 RODO ma ono na celu ochronę praw i wolności osób fizycznych, w szczególności ich prawa do ochrony danych osobowych. RODO przewiduje, że państwa członkowskie mogą na poziomie swoich przepisów krajowych uregulować bardziej szczegółowo kwestię ochrony praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę itp. (art. 88 ust. 1 RODO). W związku z tym podstawą prawną określającą zasady przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników są przepisy krajowe, czyli w tym przypadku przepisy Kodeksu pracy (art. 22¹ k.p.) oraz przepisy odrębne.

Zgodnie więc z art. 4 tej ustawy od 4 maja 2019 r. wprowadzono konkretne zmiany w zakresie art. 22¹ k.p., który to przepis określa katalog danych osobowych, jakie pracodawca pozyskuje od kandydata do pracy, jak i od pracownika. Należy też zwrócić uwagę na samą zmianę sformułowania zawartego w treści przepisu art. 22¹ k.p. z „pracodawca ma prawo żądać” na „**pracodawca żąda**” od osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub od pracownika podania danych osobowych.

W art. 22¹ k.p. określono:

- w § 1 tego przepisu – zakres danych, których pracodawca żąda **od kandydata do pracy**;
- w § 3 tego przepisu – katalog danych, których żąda się **od pracownika**;
- w § 4 tego przepisu – dane, których pracodawca żąda od kandydata i pracownika.

Istota tego przepisu (art. 22¹ k.p.) polega przede wszystkim na tym, że **pracodawca ma ograniczone prawo w zakresie zbierania informacji, tak o kandydacie do pracy, jak i o pracowniku, gdyż muszą one wykazywać związek z zatrudnieniem.**

A. Katalog danych, których pracodawca żąda od kandydata na pracownika

2

Na podstawie art. 22¹ k.p. pracodawca żąda od kandydata do pracy tylko danych wymienionych w tym przepisie.

Zgodnie z obowiązującym od 4 maja 2019 r. zmienionym katalogiem danych pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie żąda podania następujących danych osobowych:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) data urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez tę osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Powyższe dane należy uznać za **niezbędne** do rzetelnego przeprowadzenia przez pracodawcę procesu naboru pracowników.

Przepisy określają jednak, że danych wymienionych w pkt 4–6 pracodawca będzie żądał warunkowo, tzn. tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Jeżeli zaś w procesie rekrutacji nie ma podstaw do pozyskiwania danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, pracodawca będzie żądał przedstawienia tych danych od osoby zatrudnionej, czyli od pracownika.

Wprowadzona od 4 maja 2019 r. zmiana przepisu art. 22¹ k.p. wyeliminowała więc z katalogu danych osobowych, które można pozyskiwać w procesie rekrutacji od kandydata na pracownika, takie dane, jak:

- 1) imiona rodziców,
- 2) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji) – w zamian za to zgodnie z nowym brzmieniem przepisu pracodawca otrzymał możliwość pozyskiwania danych do kontaktu **wskazanych przez kandydata**.

W praktyce jednak powinno się dopuścić możliwość wskazania preferowanych danych kontaktowych przez pracodawcę prowadzącego proces rekrutacji.

Dane osobowe od kandydata do pracy przed zmianą (przed 4 maja 2019 r.)	Dane osobowe od kandydata do pracy po zmianie od 4 maja 2019 r.
1. Imię (imiona) i nazwisko 2. Imiona rodziców 3. Data urodzenia 4. Miejsce zamieszkania (adres do korespondencji) 5. Wykształcenie 6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia	1. Imię (imiona) i nazwisko 2. Data urodzenia 3. Dane kontaktowe wskazane przez kandydata 4. Wykształcenie 5. Kwalifikacje zawodowe 6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia – pozyskiwanie danych wymienionych w pkt 4–6 jest uzasadnione, o ile jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku

Jest to katalog zamknięty. Pozyskiwanie innych danych niż wymienione w art. 22¹ § 1 k.p. będzie możliwe jedynie w dwóch przypadkach:

- gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, chodzi tu zarówno o przepisy Kodeksu pracy, jak i przepisy odrębne;
- za zgodą osoby ubiegającej się o zatrudnienie, z tym jednak ważnym zastrzeżeniem, że zgoda kandydata do pracy nie może stanowić podstawy do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w art. 10

RODO, tj. danych osobowych dotyczących wyroków skazujących oraz czynów zabronionych lub powiązanych środków bezpieczeństwa. Dlatego też, gdy pracodawca będzie chciał uzyskać informacje na temat wyroków skazujących kandydata do pracy, to nie będzie mógł tego uczynić, nawet gdy taka osoba wyrazi na to zgodę.

WAŻNE! Dane wymienione w art. 10 RODO mogą być pozyskiwane i przetwarzane tylko wówczas, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Przykładem jest informacja o niekaralności w przypadku osoby ubiegającej się o pracę w służbie cywilnej (art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej), wymóg niekaralności nauczycieli, osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego.

W przypadku tej ostatniej ustawy podmiot sektora finansowego ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie na terytorium RP udzielenia informacji dotyczących skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo, jeżeli ubiega się o stanowisko związane z:

- zarządzaniem mieniem tego podmiotu lub osób trzecich;
- dostępem do informacji prawnie chronionych;
- podejmowaniem decyzji obarczonych wysokim ryzykiem utraty mienia tego podmiotu lub osób trzecich albo wyrządzenia innej znacznej szkody temu podmiotowi lub osobom trzecim.

Informacje o niekaralności mogą **dotyczyć wyłącznie skazań prawomocnym wyrokiem, które nie uległy zatarciu, przy czym skazania muszą dotyczyć przestępstw enumeratywnie wymienionych w tej ustawie.**

Poza tym pracodawca może domagać się przedstawienia innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ za zgodą kandydata do pracy. Zgoda dotyczy zarówno sytuacji, gdy:

- dane osobowe zostaną ujawnione przez kandydata z własnej inicjatywy (np. zaświadczenia o znajomości języków obcych);
- dane osobowe są udostępniane przez osobę kandydującą do pracy na wniosek pracodawcy.

Zgoda musi być wyraźna i złożona w formie oświadczenia. Przy czym forma tego oświadczenia jest dowolna, np. pisemna, elektroniczna.

Ponadto do przetwarzania danych szczególnych mogą być dopuszczone osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania danych wydane przez pracodawcę. Osoby upoważnione do przetwarzania danych są zobowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Brak zgody na udostępnienie danych innych niż wymienione w art. 22¹ k.p. lub wycofanie takiej zgody w procesie rekrutacji nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie (także później już pracownika), a zwłaszcza nie może stanowić podstawy do odmowy zatrudnienia czy na późniejszym etapie w stosunku do pracy być powodem wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której te dane dotyczą. W praktyce osoby kandydujące do pracy przekazują swoje dane osobowe najczęściej w formie życiorysu zawodowego (CV) oraz listu motywacyjnego. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Już na początku procesu rekrutacyjnego pracodawca powinien określić, jakie dokumenty będą wymagane w celu potwierdzenia prawdziwości danych przekazanych przez kandydatów.

Warto też pamiętać, że zgodnie z art. 13 RODO na pracodawcy spoczywa obowiązek poinformowania kandydata do pracy o:

- pełnej nazwie i adresie swojej siedziby,
- danych kontaktowych inspektora ochrony danych osobowych (jeżeli został wyznaczony),
- celu i podstawie prawnej przetwarzania danych osobowych,
- odbiorcach danych osobowych znanych mu w chwili gromadzenia danych,
- okresie, przez który dane będą przetwarzane,
- przysługujących prawach żądania przez kandydata dostępu do swoich danych, w tym otrzymania kopii, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia ich przetwarzania,
- prawie do cofnięcia zgody w dowolnym momencie,
- prawie wniesienia skargi do Prezesa UODO,
- dobrowolności lub obowiązku podania danych i konsekwencjach ich niepodania.

Powyższy zakres informacji powinien zostać przekazany kandydatowi do pracy albo w treści ogłoszenia o pracę, albo po otrzymaniu dokumentów aplikacyjnych, np. w postaci pisemnej klauzuli informacyjnej.

B. Dane osobowe, których pracodawca żąda od osoby zatrudnionej

Po zakończeniu procesu rekrutacji pracodawca żąda od osoby zatrudnionej w charakterze pracownika, oprócz danych, które pozyskał w procesie naboru, czyli takich jak:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
 - 2) data urodzenia,
 - 3) dane kontaktowe wskazane przez kandydata,
 - 4) wykształcenie,
 - 5) kwalifikacje zawodowe,
 - 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia,
- jeszcze dodatkowo informacje, takie jak:

- adres zamieszkania,
- numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
- numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Są to zmiany, które **obowiązują od 4 maja 2019 r.** w związku koniecznością zapewnienia stosowania RODO. Wprowadziła je ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Pracodawca żąda podania przez pracownika numeru rachunku płatniczego, jeżeli nie złożył wniosku o wypłatę pensji do rąk własnych. Od 1 stycznia 2019 r. **podstawowym sposobem wypłaty jest forma bezgotówkowa**, czyli przelew pensji na rachunek bankowy pracownika. Pracownik może jednak nie zaakceptować tej formy wypłaty i możliwa będzie nadal forma wypłaty do rąk własnych pracownika, ale konieczny będzie jego pisemny wniosek w tej sprawie złożony w formie papierowej lub elektronicznej. Jeżeli więc pracownik nie złoży takiego oświadczenia, to pracodawca żąda od pracownika podania numeru rachunku bankowego, na który będzie przelewana jego pensja.

- 5 Udostępnienie wszystkich danych osobowych pracownika do pracy następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych obligatoryjnych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Ponadto pracodawca również żąda podania innych danych osobowych, niż te, które zostały wskazane w art. 22¹ k.p., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (zob. nr 2).

Zmienione przepisy Kodeksu pracy uregulowały również kwestie przetwarzania danych biometrycznych pracownika. Zgodnie z definicją zawartą art. 4 pkt 14 RODO – **dane biometryczne** oznaczają dane osobowe, które wynikają ze specjalnego przetwarzania technicznego, dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej oraz umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby, takie jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne. Są to więc dane, które pozwalają zidentyfikować osobę fizyczną w sposób jednoznaczny i niepowtarzalny, np. odcisk palca, i zostały zakwalifikowane do danych szczególnie chronionych (zob. nr 2).

Od 4 maja 2019 r. przetwarzanie takich danych jest dopuszczalne, gdy ich podanie przez pracownika jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

Należy podkreślić, że możliwość żądania wymienionych danych powstaje dopiero z chwilą uzyskania przez daną osobę statusu pracownika, czyli w **momencie nawiązania stosunku pracy**.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy.

C. Konsekwencje w przypadku naruszenia przepisu

- 6 Przepis ustanawiający grupy danych, jakich pracodawca żąda od kandydata na pracownika i od osoby już zatrudnionej (art. 22¹ k.p.), nie stanowi samodzielnej podstawy do dochodzenia roszczeń przez podmioty chronione. Na podstawie tej regulacji nie mają one możliwości domagania się odszkodowania lub zadośćuczynienia od pracodawcy w związku z dokonaniem naruszeń. W związku z tym kandydat na pracownika, a także pracownik, może dochodzić od pracodawcy roszczeń z tytułu żądania przez niego udostępnienia innych danych niż enumeratywnie wymienione w art. 22¹ k.p. jedynie wówczas, gdy zachowanie pracodawcy narusza inne przepisy prawa pracy, np. zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, przeciwdziałanie mobbingowi.

Żądanie pracodawcy udzielenia innych danych niż wymienione w art. 22¹ k.p. może stanowić również naruszenie dóbr osobistych kandydata na pracownika lub pracownika, chronionych przepisami prawa cywilnego. Niezależnie od tego sankcje za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych przewidują RODO i ustawa o ochronie danych osobowych.

Orzecznictwo:

- wyrok SN z dnia 3 lutego 2021 r., I PSKP 3/21, OSNP 2022, nr 1, poz. 2 („Pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a następnie od pracownika, podania tylko tych danych osobowych, które są wyraźnie przewidziane w ustawie (art. 221 § 1 i 3 k.p.). Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 221 § 4 k.p.). Dane wrażliwe (w tym dane dotyczące stanu zdrowia) podlegają szczególnej ochronie prawa. Muszą istnieć wyjątkowe przyczyny domagania się od pracownika ujawnienia informacji na temat stanu jego zdrowia (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1781 z późn. zm. oraz art. 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U.UE.L.2016.119.1”);
- wyrok SN z dnia 17 października 2018 r., II PK 178/17, LEX nr 2562148 („Zgoda kandydata do pracy na przetwarzanie jego danych osobowych nie jest potrzebna, gdy chodzi o zakres danych wynikających z art. 22¹ k.p., bowiem w procesie rekrutacyjnym uprawnienie do przetwarzania danych osobowych, których zakres określa art. 22¹ k.p., daje pracodawcy wprost przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1997 r. o ochronie danych osobowych w zw. z art. 22¹ k.p., a zakres tych danych (w myśl art. 22¹ k.p.) jest szeroki i jednocześnie powinien być wystarczający do oceny kwalifikacji kandydata do zatrudnienia, kandydat nie ma obowiązku po pierwsze, udostępniania wobec rekrutującego innych (poza wymienionymi w art. 22¹ k.p.) danych, a po drugie, jeśli podaje pracodawcy dane ograniczone co do zakresu przepisem z art. 22¹ k.p. – nie ma obowiązku wyrażać odrębnej zgody na ich przetwarzanie, a pracodawca takiej zgody nie powinien żądać”);

- wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874 („Przepis pkt 6 § 1 art. 22(1) k.p. mówi o przebiegu «zatrudnienia», a nie: pracy. Pojęcie to należy rozumieć szeroko, nie jako jedynie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę ale również jako zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, o dzieło itp.)”);
- wyrok WSA w Warszawie z dnia 18 czerwca 2010 r., II SA/Wa 151/10, LEX nr 643811 („Wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli”);
- wyrok NSA w Warszawie z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, LEX nr 785755 („1. Uznanie faktu wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22(1) Kodeksu pracy stanowiłoby naruszenie tego przepisu Kodeksu pracy. 2. Wykorzystanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania w rozumieniu art. 26 ust. 1 pkt 3 powołanej ustawy o ochronie danych osobowych”);
- wyrok WSA w Warszawie z dnia 27 listopada 2008 r., II SA/WA 903/08, LEX nr 521934 („1. Przetworzone do postaci cyfrowej informacje o charakterystycznych punktach linii papilarnych palców pracowników są ich danymi osobowymi. 2. W zakresie innych danych pracowniczych, niż wymienione w art. 22¹ § 1–4 k.p., zastosowanie mają przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Wypływa z tego następujący wniosek: pracodawca żąda jedynie tych danych, które wymaga od pracownika prawo pracy i pracodawca może żądać od pracownika także danych, które wymagane są przez inne przepisy prawa. 3. Nie można przyjąć, że normy prawa pracy zapewniają dalej idącą ochronę informacji o pracowniku, aniżeli ustawa o ochronie danych osobowych, gdyż to właśnie w świetle jej przepisów winna być prowadzona kontrola prawidłowości przetwarzania innych danych, niż wymienione w art. 22¹ § 1–4 k.p. 4. Jeśli chodzi o dane pracownika takie, jak linie papilarne czy wzór siatkówki oka, pobieranie tych danych, ich gromadzenie, czyli przetwarzanie – co do zasady – nie jest zabronione, lecz odbywać się musi z poszanowaniem przepisów ustawy o ochronie danych osobowych”);
- wyrok SN z dnia 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 4 („Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązki udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”);
- wyrok SA w Warszawie z dnia 6 września 2005 r., II SA/Wa 825/05, LEX nr 192892 („1. Art. 22¹ § 5 Kodeksu pracy nie stanowi podstawy do żądania pracownika wydania dokumentów z akt osobowych w oparciu o przepisy o ochronie danych osobowych. Przepis ten określa prawa pracodawcy związane z przetwarzaniem danych osobowych pracownika i tylko w tym zakresie, w kwestiach nieuregulowanych odsyła do przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. 2. Żądanie przez pracownika udostępnienia dokumentów (kserokopii) z jego akt osobowych jest ściśle związane z istniejącym stosunkiem pracy, na co wprost wskazuje art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy. Przepis ten zobowiązuje pracodawcę do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Sprawa w przedmiocie udostępnienia dokumentów z akt osobowych jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.”).

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012; J. Masłowski, K. Pietruszyńska, M. Skibińska, M. Sztąberek, P. Zawadzka-Filipczyk, *Obowiązki pracodawcy związane z ochroną danych osobowych pracownika*, Warszawa 2016; RODO. *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*, red. M. Mędrala, Warszawa 2018; E. Jagiełło-Jaroszewska, D. Jarmużek, P. Zawadzka-Filipczyk, RODO. *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2018; J. Żołyński, RODO. *Prawo do zapomnienia*, Warszawa 2018.

2. Wstępne badania lekarskie

Podstawa prawna: art. 229 k.p.; rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 607); art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 2465).

Badania wstępne wchodzą w skład pojęcia badań profilaktycznych.

W związku z tym należy rozróżnić badania:

- wstępne,
- okresowe,
- kontrolne.

Osoby przyjmowane do pracy podlegają wstępnym badaniom lekarskim. Tym badaniom podlegają również pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy oraz inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Nie mają obowiązku wykonywania badań wstępnych:

- osoby ponownie zatrudniane u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy (chodzi tu o warunki bezpieczeństwa i higieny pracy), na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po ustaniu poprzedniej;
- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawia pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy; nie dotyczy to jednak osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych;
- osoby, które w momencie przyjmowania do pracy pozostają jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą i przedstawia aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca przyjmujący tego pracownika do pracy stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

Pracodawca żąda od osoby przyjmowanej do pracy aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania takiego orzeczenia.

Przepisy Kodeksu pracy wprowadzają również obowiązek przechowywania:

- orzeczeń lekarskich od poprzedniego pracodawcy;
- orzeczeń lekarskich wydanych na podstawie skierowania wydanego przez innego pracodawcę;
- własnych skierowań na badania wstępne, okresowe i kontrolne;
- skierowań, których pracodawca zażądał od nowo przyjmowanych pracowników, na podstawie których dokonał porównania warunków pracy z poprzedniego i obecnego stanowiska pracy.

Szczegółowe zasady dotyczące przeprowadzania badań lekarskich zawiera rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Więcej na temat badań lekarskich pracowników zob. nr 324.

Orzecznictwo:

- wyrok SN z dnia 20 września 2023 r., III PSKP 46/22, LEX nr 3606586;
- wyrok SN z dnia 12 maja 2021 r., I PSKP 12/21, LEX nr 326998 „Przez «stanowisko pracy», o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., należy rozumieć zarówno określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. Wynika to z funkcji, jaką pełni ten przepis, w którym określenie stanowiska pracy ma służyć ocenie zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika przez występujące czynniki fizyczne (pył przemysłowy, czynniki toksyczne, czynniki biologiczne) dotyczące miejsca pracy oraz inne czynniki (praca zmianowa, prace wymagające pełnej sprawności psychoruchowej) dotyczące rodzaju wykonywanej pracy”;
- wyrok SN z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 215/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 98 „Gdy samoistny stan chorobowy pracownika nie został uprzednio zdiagnozowany a pracownik nie zgłaszał dolegliwości, w przypadku śmierci pracownika podczas wykonywania pracy nie można przypisać pracodawcy odpowiedzialności za dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie aktualnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku (art. 229 § 4 i art. 234 k.p. w związku z art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej)”;
- wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 stycznia 2017 r., AUa 1443/16, LEX nr 2257017 „Dopuszczenie pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia stanowi wykroczenie, zagrożone karą grzywny od 1.000,00 do 30.000,00 zł (zob. art. 283 § 1 k.p.). Wynika to stąd, że wymóg posiadania aktualnych badań lekarskich przez pracownika obciąża pracodawcę, który zgodnie z art. 229 § 4 k.p. nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. To on jest odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa

- i higieny pracy, zaś w przypadku nieprzestrzegania przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca, a nie pracownik podlega karze (art. 283 § 1 k.p.)”;
- wyrok SN z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074 („Obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy”);
 - wyrok SN z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13, OSNP 2015, nr 3, poz. 35 („Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 k.p., jeżeli pracodawca na podstawie art. 229 § 4 k.p. nie dopuszcza go do pracy wskutek przedstawienia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku”);
 - wyrok NSA z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, OSNP 2012, nr 9–10, poz. 112 („Przez «stanowisko pracy», o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., należy rozumieć zarówno określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. W skierowaniu pracownika na badania lekarskie podstawowe znaczenie ma określenie czynników zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika (charakterystyka stanowiska pracy), a nie nazwa stanowiska pracy”);
 - wyrok SN z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 44/02, OSNP 2004, nr 12, poz. 209 („Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika”);
 - wyrok NSA z dnia 7 listopada 2002 r., II SA 3358/01, Prawo Pracy 2003, nr 3, poz. 38 („Posiadanie przez osobę przyjmowaną do pracy lub pracownika świadectwa stwierdzającego uprawnienia danej osoby do wykonywania określonego zawodu nie jest tożsame z posiadaniem orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na konkretnym stanowisku – art. 229 § 4 k.p.”).

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.

3. Przyjęcie pracownika do pracy – sposób postępowania

Podstawa prawna: art. 29, 201, 211 i 229 k.p.; ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.); ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 2561 z późn. zm.); art. 104 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.); art. 884 § 3 k.p.c.; ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1087); ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 164 z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru świadczeń na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 728); art. 882, 882¹ k.p.c.

Z przyjęciem pracownika do pracy wiąże się wiele obowiązków, które obciążają pracodawcę. Należy dokonać przede wszystkim wyboru rodzaju umowy o pracę (zob. nr 63) oraz innych koniecznych formalności. Oto lista najważniejszych czynności związanych z przyjęciem pracownika do pracy:

Czynność	Termin	Dokument
Skierowanie pracownika na wstępne badania lekarskie	Przed podpisaniem umowy o pracę	Skierowanie na badania lekarskie
Zawarcie umowy o pracę	Przed przystąpieniem do pracy. Gdy umowy o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków	Umowa o pracę w formie pisemnej lub pisemne potwierdzenie jej zawarcia

Czynność	Termin	Dokument
Zapoznanie pracownika z zakresem czynności	W trakcie zawierania umowy o pracę lub w pierwszych dniach zatrudnienia	Załącznik do umowy o pracę lub pisemna informacja o zakresie czynności – nie jest to jednak obowiązek! Z zakresem czynności można zapoznać pracownika również ustnie
Zapoznanie pracownika z treścią regulaminu pracy	Przed rozpoczęciem pracy	Oświadczenie na piśmie o zapoznaniu się z regulaminem pracy
Zapoznanie pracownika z informacjami objętymi tajemnicą	Przed rozpoczęciem pracy	Pisemne potwierdzenie o zapoznaniu się z informacjami objętymi tajemnicą zawodową lub handlową
Przeszkolenie pracownika w zakresie bhp	Przed rozpoczęciem pracy	Karta szkolenia wstępnego w zakresie bhp
Poinformowanie pracownika o sposobie wykonywania pracy na danym stanowisku	Przed rozpoczęciem pracy	Instrukcja organizacji pracy na danym stanowisku, ustny instruktaż przez wyznaczoną osobę
Przekazanie informacji wymienionych w art. 29 § 3–3 ⁴ k.p. w postaci papierowej lub elektronicznej o warunkach zatrudnienia u pracodawcy	W ciągu 7 dni indywidualnie każdemu pracownikowi od dnia dopuszczenia go do pracy, z wyjątkiem informacji dotyczącej nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy – ten obowiązek informacyjny jest realizowany w ciągu 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy	Informacje wymienione w powołanych przepisach pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej. Jeżeli mają one formę elektroniczną, to tylko wówczas, gdy będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania i przechowania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika
Poinformowanie pracownika o jego uprawnieniach	Przed rozpoczęciem pracy	1) udostępnienie tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, 2) poinformowanie np. o prowadzonej przez pracodawcę działalności socjalnej, 3) poinformowanie pracownika o polityce antymobbingowej, jeżeli pracodawca taką politykę wprowadził (jest to dobrowolne), 4) wydanie identyfikatora, legitymacji służbowej itp., 5) odebranie oświadczenia o korzystaniu przez pracownika z uprawnień z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14, 6) odebranie oświadczenia o korzystaniu przez pracownika z uprawnień rodzica – opiekuna dziecka do lat 4
Odebranie od pracownika danych dotyczących numeru rachunku bankowego, na który będzie przelewane wynagrodzenie, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych	W pierwszych dniach pracy	Pisemny wniosek złożony w formie papierowej lub elektronicznej w sprawie wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych, gdy pracownik nie zgadza się na wypłatę bezgotówkową w formie przelewu na rachunek bankowy
Zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego	W ciągu 7 dni od daty podpisania umowy o pracę	Formularze: ZUS ZUA, ZUS ZZA, ZUS, ZCZA, ZUS ZCNA

A. Obowiązki pracodawcy wobec urzędów

9

Pracodawca w związku z zatrudnieniem pracownika ma również obowiązki o charakterze publicznoprawnym, tj. wobec określonych urzędów czy organów.

Są to:

- zgłoszenie pracownika do ZUS,
- rozliczenia z urzędem skarbowym,
- poinformowanie komornika.

a. Zgłoszenie pracownika do ZUS oraz inne obowiązki

Pracownik **obligatoryjnie** podlega ubezpieczeniom:

- emerytalnemu,
- rentowemu,
- chorobowemu,
- wypadkowemu,
- zdrowotnemu.

Obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń powstaje **od dnia nawiązania stosunku pracy**.

WAŻNE! Pracodawca jako **płatnik składek** powinien w ciągu 7 dni od daty powstania tego obowiązku zgłosić pracownika do ZUS.

Termin ten liczy się od następnego dnia po nawiązaniu stosunku pracy. Jeżeli jednak ostatni dzień na zgłoszenie przypada w dzień świąteczny lub niedzielę, wówczas zgłoszenia należy dokonać w pierwszy po tym dniu dzień powszedni. Pracodawca dokonuje również formalności związanych ze zgłoszeniem członka rodziny pracownika do ubezpieczenia zdrowotnego.

b. Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych

Pracodawcy zatrudniający pracowników uprawnionych do emerytur pomostowych od stycznia 2010 r. muszą odprowadzać **składki na Fundusz Emerytur Pomostowych prowadzony przez ZUS**. Ich wysokość wynosi **1,5% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe**. Roczna podstawa wymiaru tej składki w danym roku kalendarzowym **nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy**.

WAŻNE! Obowiązek opłacania składek na FEP dotyczy pracowników urodzonych po 31 grudnia 1948 r., którzy świadczą pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Te warunki muszą być spełnione łącznie. Obowiązek opłacania składki powstaje z dniem rozpoczęcia wykonywania tego typu prac, a ustaje z dniem zaprzestania wykonywania prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Wykaz prac w szczególnych warunkach oraz o szczególnym charakterze znajduje się w ustawie o emeryturach pomostowych (załącznik 1 i załącznik 2 do tej ustawy).

Składki są regulowane po opłaceniu składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne i rentowe. Podstawę wymiaru składek na FEP stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, z tytułu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Płatnicy składek przekazują do ZUS informacje o opłacaniu składek na FEP na urzędowym formularzu **ZUS ZSWA do 31 marca danego roku**.

c. Rozliczenia z urzędem skarbowym

Od nowo zatrudnionego pracownika pracodawca powinien odebrać **oświadczenie do celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz oświadczenie o podwyższonych kosztach uzyskania przychodu**. Płatnik składek co miesiąc ma obowiązek przekazać kwoty

zaliczek na podatek dochodowy na rachunek właściwego urzędu skarbowego. Ten obowiązek należy wypełniać w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrane zostały zaliczki.

d. Poinformowanie komornika

13

Gdy pracownik, z którym nawiązano stosunek pracy, przedstawi nowemu pracodawcy świadectwo pracy wraz ze wzmianką o zajęciu wynagrodzenia za pracę – **pracodawca ma obowiązek zawiadomić:**

- poprzedniego pracodawcę (tego, który wydał świadectwo ze wzmianką o zajęciu);
- komornika wskazanego we wzmiance.

Natomiast w sytuacji, gdy nowy pracodawca, któremu pracownik nie okazał świadectwa z poprzedniego miejsca pracy, dowie się, gdzie pracownik był przedtem zatrudniony, ma obowiązek zawiadomić ten poprzedni zakład o jego zatrudnieniu, chyba że pracownik przedstawi zaświadczenie od tego pracodawcy stwierdzające, że jego należności nie były zajęte.

W przypadku gdy pracodawca otrzyma informację o zajęciu wynagrodzenia pracownika przez komornika i administracyjny organ egzekucyjny, np. urząd skarbowy, czyli tzw. **zbiegu egzekucji**, gdy wynagrodzenie pracownika nie wystarcza na pokrycie wszystkich egzekwowanych należności, ma on obowiązek dokonać wypłat na rzecz komornika lub organu administracyjnego w zależności od tego, który pierwszy dokonał zajęcia. Jeżeli nie można ustalić tego pierwszeństwa, pracodawca przekazuje zajęte wynagrodzenie na rzecz tego organu, który dokonał zajęcia na poczet należności w kwocie wyższej. Wówczas organ egzekucyjny, który jako pierwszy otrzyma zajętą należność, poprowadzi łączną egzekucję z wynagrodzenia. Należy również **niezwłocznie powiadomić właściwe organy egzekucyjne o zbiegu egzekucji z wynagrodzenia** za pracę pracownika. W zawiadomieniu wskazuje się:

- datę doręczenia zawiadomień o zajęciach dokonanych przez komornika i egzekucyjny organ administracyjny,
- wysokość należności, na poczet których zostały dokonane zajęcia.

Te zasady obowiązują od dnia 8 września 2016 r.

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; P. Kostrzewa, *Ubezpieczenia społeczne w praktyce*, Warszawa 2019.

Strony stosunku pracy

Magdalena Stojek-Siwińska

SPIS TREŚCI

1. Pracodawca	14	c. Zobowiązania pracodawców	24
A. Zagadnienia wstępne	14	d. Obowiązek informacyjny	25
a. Pracodawca – osoba fizyczna	15	Tryb udzielania informacji	26
b. Pracodawca – osoba prawna	16	Zakres informacji	27
c. Pracodawca – jednostka organizacyjna	17	e. Uprawnienia pracownika przejętego	28
B. Zdolność do czynności z zakresu prawa		Świadectwo pracy	29
pracy	18	f. Ochrona trwałości stosunku pracy	30
a. Pracodawca – osoba prawna	19	g. Zatrudnieni na innej podstawie niż umowa	
b. Pracodawca nieposiadający osobowości prawnej	20	o pracę	31
c. Pracodawca – osoba fizyczna	21		
C. Zmiany po stronie podmiotu		2. Pracownik	33
zatrudniającego – przejście zakładu pracy		A. Zagadnienia wstępne	33
na innego pracodawcę	22	B. Zdolność bycia pracownikiem	34
a. Zagadnienia wstępne	22	a. Zatrudnienie pracownika – członka rodziny	37
b. Kontynuacja zatrudnienia	23	b. Zatrudnienie pracownika – współnika	38

1. Pracodawca

A. Zagadnienia wstępne

14

Stosunek pracy tworzą dwa podmioty – **pracodawca i pracownik**.

„Bycie” pracodawcą oznacza uprawnienie do **zatrudniania pracowników**, tj. do nawiązywania z nimi stosunków pracy.

Kodeks pracy definiuje pracodawcę jako jednostkę organizacyjną, nawet nieposiadającą osobowości prawnej, oraz osobę fizyczną, pod warunkiem że zatrudniają one pracowników.

W obowiązującym przed rokiem 1996 stanie prawnym termin „pracodawca” oznaczał tylko osobę fizyczną zatrudniającą pracowników (pracownika) w ramach stosunków pracy występujących w tzw. nieuspołecznionych sektorach gospodarki. Były to głównie: prywatne zakłady usługowe, rzemieślnicze, handlowe, gospodarstwa domowe i gospodarstwa rolne itp. W tych stosunkach pracy Kodeks pracy nie miał pełnego zastosowania, gdyż były one poddane regulacji pozakodeksowej, a mianowicie przepisom rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna (Dz. U. Nr 45, poz. 272).

Natomiast Kodeks pracy dla określenia podmiotu zatrudniającego pracowników używał pojęcia „zakład pracy” i regulował stosunki pracy występujące w uspołecznionym sektorze gospodarki, czyli we wszystkim nieprywatnych jednostkach.

Obecnie Kodeks pracy posługuje się dla określenia strony stosunku pracy zatrudniającej pracowników pojęciem **pracodawcy**. Pojęcie zaś zakładu pracy występuje w niektórych przepisach Kodeksu dla określenia placówki zatrudnienia, jednostki, w której odbywa się proces pracy, np. art. 207 k.p. stanowiący o podstawowych obowiązkach pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu świadczenia pracy, tj. w zakładzie pracy.

Pojęcie pracodawcy nie ogranicza się tylko do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Obejmuje ono wszystkie podmioty zatrudniające pracowników – nawet w celach niegospodarczych. Na podstawie przepisów Kodeksu pracy można wskazać trzy grupy pracodawców:

- a) osoby fizyczne;
- b) osoby prawne;
- c) jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.

a. Pracodawca – osoba fizyczna

15

Zdolność do zatrudniania pracowników posiadają też osoby fizyczne. Pracodawcą jest więc każda osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia choćby jednego pracownika. Do takich stosunków pracy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Pracodawcą jest zatem właściciel zakładu rzemieślniczego, usługowego, małego sklepu, gospodarstwa rolnego, jeśli zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę itp.

W praktyce będą to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, gdyż ciężary związane z zatrudnieniem pracownika mogą zaliczyć w koszty prowadzenia działalności, co jest korzystne z punktu widzenia rozliczeń podatkowych. Natomiast „zwykłe” osoby fizyczne rzadziej korzystają z zatrudnienia pracowniczego, gdy zlecają wykonanie pracy innej osobie, głównie ze względu na wysokie koszty ZUS, podatkowe i inne obowiązki. Preferuje się raczej w takim przypadku umowy cywilnoprawne.

b. Pracodawca – osoba prawna

16

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna posiadająca osobowość prawną, którą uzyskuje z chwilą wpisu do właściwego rejestru, np. rejestru przedsiębiorstw państwowych, spółdzielni, Krajowego Rejestru Sądowego itp.

Pracodawcą jest więc każda osoba prawna bez względu na jej formę prawną (spółka prawa handlowego, szkoła).

WAŻNE! Skarb Państwa nie może być pracodawcą.

Pracodawcą jest natomiast jednostka organizacyjna posiadająca osobowość prawną, będąca własnością Skarbu Państwa, jeżeli zatrudnia pracowników, np. pracodawcą sędziego sądu rejonowego jest ten sąd, a nie Skarb Państwa czy Ministerstwo Sprawiedliwości.

W przypadku osób prawnych złożonych – w sensie formalno-prawnym pracodawcami mogą być ich jednostki organizacyjne, pod warunkiem jednak posiadania zdolności do nawiązywania stosunków pracy. Zdolność tę nabywają z mocy przepisów normujących wewnętrzny status takiej osoby prawnej. Przepisy te (np. statut) muszą przyznawać danej jednostce kompetencje do samodzielnego zatrudniania pracowników, a nie tylko do działania w tym zakresie w imieniu podmiotu, w skład którego wchodzi. Wtedy bowiem pracodawcą będzie sama osoba prawna, a nie jej „ogniwo”.

WAŻNE! Akt wewnętrzny określający ustrój danej osoby prawnej powinien też określać, czy jednostki wchodzące w jej skład mogą występować w roli pracodawcy, tzn. we własnym imieniu zatrudniać pracowników.

c. Pracodawca – jednostka organizacyjna

17

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników. Pojęcie „zatrudnianie” nie jest tożsame ze znaczeniem tego słowa w języku potocznym. W tym ostatnim oznacza ono bowiem „przyjmowanie do pracy”. Pracodawcą zaś jest tylko taka jednostka organizacyjna, która jest wyposażona w przymiot zatrudniania pracowników w sensie prawnym, tj. ma umocowanie do nabywania praw i zaciągania zobowiązań z zakresu prawa pracy. Dlatego tej cechy nie będą miały jednostki organizacyjne przedsiębiorstw, wyposażone w samodzielność tylko w sensie produkcyjnym, wykonujące określone zadania produkcyjne, np. oddziały przedsiębiorstw państwowych. Takie jednostki nie zatrudniają samodzielnie, tzn. **we własnym imieniu** pracowników (nie zawierają umów o pracę), wykonują jedynie daną część produkcji.

PRZYKŁAD: Duża firma z branży komputerowej obejmująca w sensie gospodarczym obszar całej Polski posiada kilkanaście oddziałów na terenie kraju. Główny zakład (centrala) znajduje się w Warszawie. W pozostałych oddziałach rozmieszczonych w Krakowie, Gdańsku, Wrocławiu i Rzeszowie odbywa się produkcja. Wydziały produkcyjne nie mają upoważnienia do zatrudniania we własnym imieniu pracowników. Zatrudniając pracowników, działają na podstawie upoważnienia centrali. Kompetencje pracodawcy przysługują jedynie centralnemu zakładowi firmy mieszczącemu się w Warszawie. On więc w sensie prawnym jest pracodawcą – ma ustawowe umocowanie do nawiązywania stosunków pracy z pracownikami.

Istnieją i takie jednostki organizacyjne, które mimo że nie mają statusu odrębnego podmiotu, to jednak **posiadają zdolność zatrudniania** pracowników w sensie prawnym. Są to terenowe jednostki organi-

zacyjne wchodzące w skład większych podmiotów – banków, przedsiębiorstw i instytucji państwowych, występujące jako oddziały, filie, wydziały, które są wyodrębnione nie tylko organizacyjnie, ale także finansowo. Pracodawcami będą w tym przypadku filie, oddziały itp., działające na danym obszarze, w mieście (np. pracodawcą osób zatrudnionych w oddziale PKO Bank Państwowy w Lublinie jest ten oddział, a nie Centrala PKO BP z siedzibą w Warszawie).

B. Zdolność do czynności z zakresu prawa pracy

Podstawa prawna: art. 3 i 3¹ k.p.; art. 11, 13, 16 k.c.; art. 205, 210, 373, 379 k.s.h.

18 Kodeks pracy wyposażył pracodawców w zdolność do czynności z zakresu prawa pracy. Do tych czynności należą:

- oświadczenia woli – zawarcie umowy o pracę, wypowiedzenie umowy o pracę;
- działania wywołujące skutek prawny – udzielenie urlopu, nałożenie kary porządkowej, wystawienie świadectwa pracy itp.

Kodeks pracy wyraźnie określił, kto dokonuje czynności z zakresu prawa pracy w zależności od tego, czy pracodawcą jest:

- jednostka organizacyjna;
- osoba fizyczna.

Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy może dokonywać jej organ statutowy (w przypadku osoby prawnej), organ zarządzający tą jednostką, niebędący jej organem lub wyznaczona do tego osoba fizyczna.

Za pracodawcę, który jest osobą fizyczną, czynności z zakresu prawa pracy dokonuje ta osoba osobiście lub inna wyznaczona osoba.

a. Pracodawca – osoba prawna

19 Za pracodawcę, który jest osobą prawną, czynności z zakresu prawa pracy dokonuje organ zarządzający tą osobą lub wyznaczona do tego osoba fizyczna. Jeśli pracodawca będący osobą prawną posiada wieloosobowy, złożony organ zarządzający, to czynności z zakresu prawa pracy mogą być dokonywane przez ten organ z mocy przepisów pozakodeksowych na zasadzie tzw. **reprezentacji łącznej**.

Reprezentacja łączna polega na tym, że czynność prawna dla swej skuteczności wymaga działania organu lub wyznaczonych przez organ osób. Czynność dokonana jednoosobowo jest nieważna. Zasadę reprezentacji łącznej przewidują np. przepisy Kodeksu spółek handlowych dotyczące sposobu działania na zewnątrz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjnej, stanowiąc, że jeśli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentacji określa umowa spółki (w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) lub statut (w przypadku spółki akcyjnej). Jeśli umowa lub statut nic w tym przedmiocie nie stanowią, do składania w imieniu spółki oświadczeń wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (art. 205 § 1 i art. 373 § 1 k.s.h.).

Dokonywanie w spółkach handlowych czynności z zakresu prawa pracy może odbywać się według przedstawionego sposobu reprezentacji łącznej (gdy zarząd jest wieloosobowy) lub przez osobę lub organ zarządzający jednostką, czyli zarząd (jednoosobowy) lub wyznaczoną do tego osobę (pełnomocnika) w umowie spółki, statucie, względnie w uchwale zarządu. Przepis Kodeksu pracy określający zdolność do czynności z zakresu prawa pracy jest przepisem szczególnym w stosunku do regulacji zawartej w Kodeksie spółek handlowych, dlatego będzie miał pierwszeństwo w stosowaniu przed odpowiednim przepisem Kodeksu spółek handlowych.

Ta zasada ma zastosowanie do wszystkich pracodawców posiadających osobowość prawną, których organy zarządzające są wieloosobowe – wtedy czynności z zakresu prawa pracy **może** dokonywać wyznaczona osoba fizyczna.

PRZYKŁAD: W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością zarząd składa się z 10 osób. Spółka zatrudnia pracowników. Zarząd przyjął uchwałę, na mocy której czynności z zakresu prawa pracy (w tym zatrudnianie pracowników) dokonuje wyznaczona osoba niebędąca członkiem zarządu pełniącą funkcję dyrektora ds. personalnych. W ostatnim miesiącu wypowiedziano umowę o pracę trzem pracownikom. Jeden z nich zakwestionował wypowiedzenie, twierdząc, że do dokonywania tego typu czynności jest uprawniony zarząd, a dokładnie – prezes zarządu, i odmówił przyjęcia wypowiedzenia, które wręczył mu dyrektor personalny.

Działanie pracownika nie jest słuszne, gdyż zgodnie z przyjętą zasadą czynności z zakresu prawa pracy, w tym wypowiadania umów o pracę pracownikom, może dokonywać osoba – wyznaczona przez pracodawcę-spółkę. Może to być również osoba spoza zarządu, jeśli jest prawidłowo umocowana do dokonywania tego typu czynności, np. na podstawie pełnomocnictwa.

W przypadku gdy członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej świadczy pracę na rzecz spółki jak pracownik, to umowę o pracę może z nim zawrzeć jedynie rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia wspólników.

b. Pracodawca nieposiadający osobowości prawnej

Za pracodawcę nieposiadającego osobowości prawnej czynności z zakresu prawa pracy może dokonywać:

- osoba zarządzająca jednostką, np. właściciel firmy;
- organ zarządzający jednostką, np. zarząd;
- inna wyznaczona przez pracodawcę osoba.

Osoba lub organ wyznaczony działają na podstawie przepisów wewnętrznych określających organizację danej jednostki lub na podstawie aktów tworzących jednostkę (statut, umowa).

Gdy do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy pracodawcą będący jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej wyznaczył osobę fizyczną, nie jest konieczne, aby pozostawała ona z pracodawcą w stosunku pracy. Może to być zatem pracownik firmy, ale nie musi nim być. Może to być również osoba wykonująca czynności na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. zlecenia lub osoba umocowana do działania przez pracodawcę na podstawie udzielonego jej pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy (art. 96 k.c.).

Źródło wyznaczenia osoby fizycznej do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy może pochodzić z:

- z zawartej z osobą fizyczną umowy o pracę, np. kierownik działu kadr;
- z zawartej umowy cywilnoprawnej;
- z udzielonego pełnomocnictwa.

WAŻNE! Za pracodawcę postawionego w stan upadłości czynności z zakresu prawa pracy wykonuje syndyk masy upadłości. Jest to osoba wyznaczona do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

c. Pracodawca – osoba fizyczna

Pracodawcą będący osobą fizyczną czynności z zakresu prawa pracy wykonuje **osobiście**. Jeśli nie działa osobiście, to czynności tych może dokonywać wyznaczona przez pracodawcę osoba. Osoba ta może być zatrudniona u pracodawcy, np. kierownik działu kadr, lub osoba działająca na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nawet pełnomocnik umocowany do dokonywania tych czynności.

Przepisy przewidują sytuacje, kiedy pracodawca nie będzie mógł dokonywać czynności z zakresu prawa pracy samodzielnie.

Są to następujące przypadki:

- gdy pracodawca – osoba fizyczna nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych (jest osobą niepełnoletnią), wtedy czynności prawnych dokonuje jego przedstawiciel ustawowy, np. rodzice;

PRZYKŁAD: Jan Kowalewski na mocy testamentu przekazał swemu jednemu wnukowi sklep jubilerski. Wnuk Grzegorz jest osobą niepełnoletnią – w chwili otwarcia testamentu miał 17 lat. W sklepie jest zatrudnionych 3 pracowników. Wszystkie czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do tych osób podejmuje ojciec niepełnoletniego pracodawcy.

- gdy pracodawca został ubezwłasnowolniony całkowicie – czynności prawnych dokonuje opiekun; Ubezwłasnowolniona całkowicie może być osoba, która ukończyła lat 13, jeżeli wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijactwa lub narkomanii, nie jest w stanie kierować swym postępowaniem (art. 13 k.c.).
- gdy pracodawca został ubezwłasnowolniony częściowo – czynności dokonuje ustanowiony przez sąd kurator. Ubezwłasnowolniona częściowo może być osoba pełnoletnia z tych samych przyczyn jak w przypadku ubezwłasnowolnienia całkowitego, jeżeli jednak jej stan nie uzasadnia ubezwłasnowolnienia całkowitego, lecz potrzebna jest tej osobie pomoc do prowadzenia jej spraw (art. 16 k.c.).

Orzecznictwo:

- postanowienie SN z dnia 4 lipca 2023 r., I PZ 2/23, LEX nr 3578524 („Pracodawcą a więc stroną postępowania w sprawach za zakresu prawa pracy nigdy nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników”);
- wyrok SN z dnia 22 lutego 2023 r., III USKP 169/21, LEX nr 3552834 („1. Spółka cywilna nie posiada statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. 2. Podmiotami praw i obowiązków spółki cywilnej są wszyscy wspólnicy łącznie i to oni są „zbiorowym” pracodawcą dla zatrudnionych pracowników. Regulacja ta koreluje z postanowieniem art. 864 k.c. statuującym solidarną odpowiedzialność wspólników za jej zobowiązania. Wspólnicy spółki cywilnej są więc solidarnie płatnikami składek na ubezpieczenie społeczne pracownika”);
- wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2022 r., I PSKP 51/21, LEX nr 3431711 („Jednostka wchodząca w skład szerszej struktury będzie pracodawcą, gdy po pierwsze, w statucie osoby prawnej znajdzie się tego rodzaju upoważnienie, a po drugie, osobie nią kierującej statut przyzna uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy, przy czym uprawnienia te będą faktycznie realizowane”);
- wyrok SN z dnia 17 czerwca 2021 r., II PSKP 51/21, LEX nr 3207812 („Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników. Przepis ten odwołuje się do tzw. zarządczej koncepcji pracodawcy, zgodnie z którą pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo – bez względu na posiadanie tytułu majątkowego do zakładu – ma mandat do zarządzania nią i zatrudniania pracowników we własnym imieniu. Zdaniem Sądu Najwyższego kompetencja do zatrudniania pracowników (i rozwiązywania stosunków pracy), jako decydująca o uznaniu za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., nie musi dotyczyć zatrudniania wszystkich pracowników, a szczególnie nie musi uwzględniać pracowników na stanowiskach kierowniczych lub których status wykracza poza stosunki typowo pracownicze (nie wyłączając pracowników zatrudnionych w jednostce organizacyjnej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny)”);
- wyrok SA w Warszawie z dnia 14 października 2020 r., III AUa 716/19, LEX nr 3108425 („Przedsiębiorstwo utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników. Taka jednostka organizacyjna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż spełnia tylko jedno określone przez art. 3 k.p. wymaganie, tj. posiada odpowiadającą zakładowi pracy formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy. Nie ma natomiast koniecznej dla uzyskania statusu pracodawcy zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników”);
- wyrok SN z dnia 17 października 2019 r., III PK 153/18, LEX nr 2729031 („Zdolność do dokonywania czynności prawnych za pracodawcę nie może być utożsamiany ze statusem pracodawcy”);
- wyrok SN z dnia 30 stycznia 2019 r., I PK 231/17, OSNP 2019, nr 9, poz. 109 („Jednostka organizacyjna spółki kapitałowej jest pracodawcą «wewnętrznym», jeżeli zatrudnia pracowników we własnym imieniu i posiada osobę lub organ nią zarządzający (art. 3 w związku z art. 31 § 1 k.p.). Osobą taką może być prezes zarządu spółki, w ramach której utworzono taką jednostkę organizacyjną, gdy legitymuje się upoważnieniem do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w tej jednostce”);
- wyrok SA w Katowicach z dnia 5 października 2018 r., III APa 82/17, LEX nr 2612144 („Wskazując podmioty, którym można przypisać status pracodawcy, ustawodawca nie zrezygnował z dotychczasowego zarządczego modelu pracodawcy (według którego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami, bez względu na to, czy jednostka ta posiada osobowość prawną)

- na rzecz modelu właścicielskiego, postrzegającego pracodawcę zasadniczo jako osobę prawną lub fizyczną, będącą właścicielem zakładu pracy lub mającą majątkowe uprawnienie do dysponowania zakładem na podstawie innego tytułu prawnego, np. dzierżawy. 2. Spółka kapitałowa wchodząca w skład «holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych», a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa) jest pracodawcą»);
- wyrok SA w Katowicach z dnia 26 kwietnia 2018 r., III AUa 159/18, LEX nr 2507706 („Koniecznym warunkiem uznania osoby fizycznej za pracodawcę – również na tle art. 3 k.p. – jest ustalenie związku między świadczoną przez pracownika na rzecz tej osoby pracą a prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą”);
 - wyrok SN z dnia 14 lutego 2018 r., I PK 351/16, OSNP 2018, nr 12, poz. 156 („W rozumieniu art. 3 k.p. za pracodawcę należy uważać taką jednostkę organizacyjną, która jest uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników, do nawiązywania i rozwiązywania z nimi stosunków pracy. Nie można jednak uznać za pracodawcę jednostki organizacyjnej, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia. Cechy pracodawcy (wyodrębnienie organizacyjno-finansowe oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników) muszą mieć charakter rzeczywisty, a nie blankietowy”);
 - wyrok NSA w Warszawie z dnia 3 marca 2016 r., II FSK 233/14, LEX nr 2036462 („Dla uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę, obok uprawnienia do samodzielnego zatrudniania pracowników, jednostka taka musi posiadać odpowiednie wyodrębnienie organizacyjne. Przy czym nie chodzi wyłącznie o wyodrębnienie, jakiego na gruncie prawa cywilnego wymaga się np. dla przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części albo dla takiej zorganizowanej części przedsiębiorstwa na mocy ustawy z 2004 r. o podatku od towarów i usług. Wyodrębnienie organizacyjne konieczne dla zaistnienia jednostki organizacyjnej jako samodzielnego pracodawcy dotyczyć musi organizacji i finansowania tej jednostki. Tak samo, jak uprawnienie do samodzielnego zatrudniania pracowników wynikać powinno z wewnętrznych przepisów regulujących powstanie i organizację podmiotu, w skład którego wchodzi jednostka będąca odrębnym pracodawcą, tak też wymagane wyodrębnienie organizacyjne wynikać musi z tych przepisów”);
 - wyrok SN z dnia 27 stycznia 2016 r., III PK 64/15, LEX nr 2002512 („O zaliczeniu danej osoby do kategorii pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy decydującego znaczenia nie ma forma nawiązania stosunku pracy, ale faktyczne wykonywanie obowiązków związanych z kierowaniem wyodrębnioną jednostką organizacyjną, która posiada przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.”);
 - wyrok SN z dnia 13 stycznia 2016 r., II PK 301/14, LEX nr 1968442 („O tym, czy osoby uprawnione do składania oświadczeń woli w imieniu podmiotu prawa handlowego mogą – w imieniu podmiotu prawa pracy (pracodawcy) – podejmować czynności w sprawach z zakresu prawa pracy nie decydują przepisy prawa handlowego, ale co do zasady art. 31 k.p., który jest normą szczególną wobec art. 373 § 1 k.s.h. Ta ostatnia regulacja może być rozważna na gruncie art. 3¹ k.p. przy ocenie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy podejmowanych wobec zatrudnionych na podstawie stosunku pracy członków zarządu, jeżeli nic innego nie wynika ze statutu konkretnej spółki prawa handlowego. Oznacza to, że uprawnienie albo wyznaczenie podmiotów do dokonywania za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy należy do materii normatywnej prawa pracy, co wymaga zastosowania i wykładni art. 3¹ k.p. do konkretnego stanu faktycznego”);
 - postanowienie SN z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015, nr 11, poz. 155 („1. Przedsiębiorstwo (art. 55[1] k.c.) utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników. 2. W sprawie dotyczącej stosunku ubezpieczenia społecznego pracowników spółki cywilnej (w tym również składek na te ubezpieczenia) spółkę reprezentują wszyscy jej wspólnicy, będący solidarnie płatnikami składek na te ubezpieczenia, chyba że umowa spółki lub uchwała wspólników wprowadzają odmienne uregulowania w tym zakresie (por. art. 866 k.c.)”);
 - wyrok SN z dnia 10 czerwca 2014 r., II PK 207/13, LEX nr 1488759 („W stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 k.p.), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 31 i 18 k.p. oraz art. 60, 65 i 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy”);
 - wyrok SN z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980 („Jednostka organizacyjna i budżetowa podmiotu samorządowego może być uznana za pracodawcę wówczas, gdy jej samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników”);
 - wyrok SA w Szczecinie z dnia 15 października 2013 r., III AUa 203/13, LEX nr 1444819 („Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością dokonuje jej zarząd – art. 3[1] § 1 k.p. w związku z art. 201 § 1 k.s.h. Ponadto na podstawie art. 3[1] § 1 k.p. możliwe jest wyznaczenie przez zarząd spółki osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny, niż przewidują to przepisy k.s.h. Uregulowanie w art. 3[1] § 1 k.p. sprawy reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy jest bowiem inne niż w sprawach z zakresu prawa cywilnego bądź prawa handlowego, a przy tym jest to unormowanie szczególne, co oznacza, że art. 3[1] § 1 k.p. ma w stosowaniu pierwszeństwo przed art. 205 k.s.h.”);
 - wyrok SA w Katowicach z dnia 22 stycznia 2013 r., III AUa 638/12, LEX nr 1280249 [(...) Pracodawcą może być jednostka organizacyjna nawet nie odpowiadająca kryterium kwalifikacyjnym uznania jej za przedsiębiorcę, w rozumieniu art. 551 k.c., jeśli tylko samodzielnie zatrudnia pracowników, natomiast samo wyodrębnienie organizacyjne i finansowe danego ognia nie przesądza o jego statusie, jeżeli wyodrębnieniu temu nie towarzyszy dokonywanie we własnym imieniu czynności z zakresu prawa pracy”];
 - wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747 („W stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3¹ k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pra-

- codawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. Biorąc to pod uwagę, należy uznać, że uchwała zarządu spółdzielni (jeśli takowa zapadła), upoważniająca członka rady nadzorczej do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, podjęta na wspólnym posiedzeniu zarządu i rady nadzorczej, stanowi umocowanie (wyznaczenie) tej osoby do dokonania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p.:";
- wyrok SN z dnia 5 maja 2011 r., II PK 181/10, OSNP 2012, nr 11–12, poz. 139 [„1. Osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to jednak tego, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy (...).”];
 - wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., I PK 95/09, LEX nr 558565 [„1. Pracodawcami pracowników samorządowych są jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ustawy z 1990 r. o pracownikach samorządowych a obecnie w art. 2 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych (...).”];
 - wyrok SN z dnia 25 września 2008 r., II PK 36/08, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 10, s. 532 [„Zdolność sądowa i procesowa w sprawach z zakresu prawa pracy jest powiązana z podmiotowością w zakresie zatrudniania pracowników. Podmiot, który nie ma osobowości prawnej ani zdolności do bycia pracodawcą (art. 3 k.p.), nie ma zdolności sądowej ani procesowej w sprawie z zakresu prawa pracy. Nie ma takiej zdolności wójt”];
 - wyrok WSA w Poznaniu z dnia 24 września 2008 r., IV SA/Po 115/08, LEX nr 518273 [„1. Wszystkich czynności z zakresu prawa pracy w szkole dokonuje dyrektor. Wprowadzenie obowiązku uzyskania opinii związku zawodowego, przy nagrodzie dla nauczyciela jest uszczupleniem ustawowych kompetencji dyrektora. 2. Wprowadzenie obowiązku uzyskania zgody zarządu powiatu przy zatrudnianiu emerytowanego nauczyciela jest uszczupleniem ustawowych kompetencji dyrektora szkoły (...).”];
 - wyrok SN z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 159 [„1. Istotą regulacji z art. 3¹ k.p. w zakresie dotyczącym wyznaczenia osoby do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest jej wskazanie na innej zasadzie niż pełnomocnictwo, z czym wiąże się możliwość udzielania przez nią pełnomocnictwa do działania za pracodawcę. 2. Przywrócenie do pracy pracownika zajmującego stanowisko kierownicze może być uznane za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli usprawiedliwioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była negatywna ocena wykonywania przez niego obowiązków, wskutek zaniechania działań zapewniających prawidłowe funkcjonowanie kierowanej jednostki oraz brak umiejętności współpracy z przełożonymi i podwładnymi, a zasadność jego roszczeń wynika z uchybień formalnych pracodawcy”];
 - wyrok SN z dnia 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 154 [„Występowanie tej samej osoby fizycznej po dwóch stronach czynności rozwiązującej stosunek pracy nie powoduje jej nieważności, jeżeli uzyskała ona status osoby reprezentującej pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ k.p. w wyniku objęcia zarządu jego majątkiem na podstawie art. 1062 k.p.c.”];
 - wyrok SN z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9–10, poz. 125 [„Niezgoda z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 k.p.), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone”];
 - wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 125/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 322 [„Prokurent spółki handlowej może być uznany za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 w związku z art. 3¹ § 1 k.p.”];
 - wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 125/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 322 [„Skoro do składania oświadczeń woli w imieniu spółki, bez żadnych ograniczeń, a więc także w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym także oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę, wymagane było współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem, powód działając jako prokurent pozwanej spółki, łącznie z drugim członkiem jej zarządu, mógł korzystać z uprawnień do zarządzania spółką. Sąd drugiej instancji powinien ustalić, czy powód był członkiem organu zarządzającego w rozumieniu art. 3¹ § 1 kp. Od tego ustalenia zależy, czy powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej, zgodnie z treścią zakładowego układu zbiorowego pracy”];
 - wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, nr 13–14, poz. 210 [„Wyznaczenie osoby do reprezentacji zakładu w sprawach pracowniczych może nastąpić w dowolnej formie, ale musi ona wynikać z wewnętrznych regulacji w firmie”] [Źródło „Rzeczpospolita” z 27.09.2005 r.];
 - wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, nr 13–14, poz. 210 [„Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę”];
 - wyrok SN z dnia 7 października 2004 r., II PK 35/04, OSNP 2005, nr 11, poz. 156 [„(...) Umowa o pracę z osobą, która została powołana na stanowisko prezesa zarządu spółki z o.o. na podstawie nieważnej uchwały zgromadzenia wspólników, nie może być zawarta przez pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników (art. 203 k.h.), jeżeli nie jest on jednocześnie osobą lub organem zarządzającym jednostką organizacyjną będącą pracodawcą lub inną osobą wyznaczoną do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.)”];
 - wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 224 [„Podmiot, który nie ma osobowości prawnej ani nie jest jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników (art. 3 k.p.) nie ma zdolności sądowej i procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 460 k.p.c.). Gospodarstwo pomocnicze samorządowej jednostki budżetowej

- może być uznane za pracodawcę tylko wówczas, gdy jego samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników”);
- wyrok SN z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206 („Pracodawcą jest spółka jawna, a nie jej wspólnicy”);
 - wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02 („Pracodawcą (art. 3 k.p.) jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 55¹ k.c.)”);
 - wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 619/01, OSNP 2004, nr 11, poz. 191 („Odwołanie oraz wybór członka zarządu spółki z o.o. następuje na mocy uchwały zgromadzenia wspólników, której skuteczność nie zależy od dokonania odpowiedniego wpisu w rejestrze handlowym”);
 - wyrok SN z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842, w którym Sąd orzekł, że w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością czynności z zakresu prawa pracy może dokonywać zarząd jako jej organ statutowy, osoba wyznaczona do tego w statucie spółki (np. prezes jej zarządu), a także inna osoba uprawniona do jednoosobowego działania w imieniu zarządu spółki na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez ten zarząd bądź na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy o zarządzanie spółką);
 - wyrok SN z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 171/01, OSNP 2004, nr 7, poz. 121 („Syndyk, który obejmuje z samego prawa majątek upadłego, zarządza tym majątkiem i przeprowadza jego likwidację, kontynuując działalność upadłego pracodawcy uzyskuje z mocy samego prawa status podmiotu dokonującego za pracodawcę w upadłości czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3 k.p.”);
 - postanowienie SN z dnia 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNP 2003, nr 7, poz. 180 („Krąg osób upoważnionych do udzielania pełnomocnictwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy wyznaczony jest przez art. 3¹ k.p., a nie przez art. 38 k.c.”);
 - wyrok SN z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNP 2002, nr 20, poz. 488 („Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną do tego osobę (art. 3¹ § 1 k.p.) nie jest uzależnione od udzielenia jej pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. tekst jedn. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.)”);
 - wyrok SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001, nr 12, poz. 409 („Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę”);
 - wyrok SN z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 594/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 299 („Nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna wyznaczona przez podmiot zatrudniający jako miejsce wykonywania pracy”).

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; P. Prusinowski, *Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, red. Z. Góról, Warszawa 2013.

C. Zmiany po stronie podmiotu zatrudniającego – przejście zakładu pracy na innego pracodawcę

Podstawa prawna: art. 23¹ k.p.; art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 854); art. 1, 8, 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 61); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2020 r. poz. 1862 z późn. zm.).

a. Zagadnienia wstępne

Zgodnie z przyjętą w prawie pracy definicją, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, nawet nieposiadająca osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Najistotniejszą cechą jest więc posiadanie uprawnienia do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy.

Z reguły pracodawca staje się stroną stosunku pracy z chwilą jego nawiązania, poprzez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę. Podstawą prawną tego stosunku może być również akt mianowania, wybór, powołanie czy też spółdzielcza umowa o pracę.

W określonych przez prawo sytuacjach status pracodawcy przysługuje wobec pracowników już zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Ma to miejsce w przypadku **przekształceń podmiotowych** zachodzących po stronie pracodawcy. Jest to tzw. przejście zakładu pracy lub jego części na innego, nowego pracodawcę. Istotą takiego transferu jest to, że nowy pracodawca **z mocy prawa** staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, przejmując przysługujące dotychczasowemu pracodawcy prawa i obowiązki wynikające z nawiązanych stosunków pracy.

Podstawą przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę może być **każda czynność prawna lub zdarzenie**, w wyniku którego następuje objęcie zakładu przez inny podmiot. Przejęcie może być więc konsekwencją umowy sprzedaży, dzierżawy. Istotą przejścia jest uzyskanie kontroli faktycznej i prawnej nad zakładem pracy.

Zakładem pracy, który może być przedmiotem „przejścia”, jest każda jednostka gospodarcza, w której odbywa się proces pracy zespołowej, np. przedsiębiorstwo produkcyjne, warsztat rzemieślniczy, sklep oraz inne jednostki będące miejscem zatrudnienia. Konieczne jest więc posiadanie przez daną jednostkę nie tylko odrębności materialnej, jak urządzenia, pomieszczenia ale przede wszystkim ściśle określonej struktury osobowej w postaci zorganizowanej załogi, zespołu pracowników. Te same zasady stosuje się przy określeniu części zakładu pracy, który może być przedmiotem transferu. Taka jednostka musi charakteryzować się **zorganizowaną strukturą** materialną i osobową (załoga).

Jednakże w odniesieniu do niektórych zakładów pracy (np. oświatowych lub kulturalnych) do przejścia zakładu pracy **wystarcza przejęcie jego zadań** przez nowego pracodawcę, bez przejścia majątku dotychczasowego pracodawcy.

b. Kontynuacja zatrudnienia

23

Celem przepisu, który reguluje sytuację transferu przedsiębiorstwa, jest **ochrona uprawnień** przejmowanych pracowników. W chwili przejścia stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie trwają nadal, a pracownicy nie mogą ponosić ujemnych konsekwencji z powodu przekształceń po stronie podmiotu zatrudniającego.

WAŻNE! W miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje jako strona stosunku pracy nowy podmiot, który dokonał przejęcia.

Nowy pracodawca **z mocy prawa (automatycznie)** staje się stroną dotychczasowych stosunków pracy i przejmuje na siebie wszelkie prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy, wynikające z tych stosunków. Ta zasada dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Gdy podstawą zatrudnienia jest np. mianowanie, wówczas nowy pracodawca ma obowiązek zaproponować pracownikowi nowe warunki pracy i płacy.

Z zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę nie ma potrzeby zawierania nowych umów. Dotychczasowa treść stosunku pracy **nie ulega zmianie**, a nowy pracodawca jest związany, np. umowami o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników.

Warunki te wiążą pracodawcę do czasu ich zmiany na zasadach ogólnych (zob. nr 1109 i n.).

Również w przypadku zmiany pracodawcy wskutek przejścia nowy pracodawca jest związany **przez rok** postanowieniami obowiązującego w przedsiębiorstwie przejmowanym układu zbiorowego pracy (zob. nr 1442). Nie ma natomiast przeszkód prawnych, aby nowy pracodawca stosował wobec przejętych pracowników warunki korzystniejsze od wynikających z dotychczasowego układu.

Te zasady dotyczą tylko pracowników zatrudnionych w chwili transferu. Nie mają natomiast zastosowania do pracowników, którzy nie byli zatrudnieni w przejętej części zakładu i zostali „przekazani” po dokonaniu przekształcenia pracodawcy. Nowy pracodawca nie ma również żadnych zobowiązań w stosunku do pracowników, z którymi stosunki pracy zostały rozwiązane przed przejściem zakładu na innego pracodawcę.

WAŻNE! Nowy pracodawca nie przejmuje zobowiązań wynikających z zawartych pomiędzy pracownikami a poprzednim pracodawcą umów cywilnoprawnych, np. kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia itp.

PRZYKŁAD: Pan Krzysztof jest menedżerem w spółce X wykonującym pracę na podstawie kontraktu menedżerskiego. W wyniku fuzji dochodzi do przejścia zakładu na innego pracodawcę, którym staje się spółka Y. Tym samym zawarty ze spółką X kontrakt wygasa, bo umowy cywilnoprawne, do których należy kontrakt menedżerski, zawarte z poprzednim pracodawcą nie są kontynuowane z mocy prawa. Jeżeli strony – pan Krzysztof i spółka Y zdecydują się na współpracę, to muszą zawrzeć nową umowę stanowiącą podstawę dalszych działań.

PRZYKŁAD: Pani Ewa jest dziennikarzem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w wydawnictwie prasowym. Dodatkowo na podstawie umowy zlecenia poza godzinami pracy wykonuje korekty językowe artykułów. W wyniku sprzedaży wydawnictwa innemu podmiotowi z tej samej branży dochodzi w sierpniu 2022 r. do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Nowy pracodawca kontynuuje z przejętymi pracownikami stosunki pracy na dotychczasowych zasadach. Nie jest natomiast związany umowami cywilnoprawnymi, jakie poprzedni pracodawca (wydawnictwo prasowe) zawarł z pracownikami, dlatego też pani Ewa od sierpnia 2022 r. nie wykonuje już korekt artykułów. Umowa zlecenia nie jest kontynuowana automatycznie. Jeżeli strony zdecydują się na współpracę, powinny zawrzeć nową umowę cywilnoprawną.

Skutek w postaci kontynuacji stosunków pracy z przejętymi pracownikami następuje z mocy samego prawa (automatycznie). Dochodzi do zmiany podmiotu zatrudniającego, a stosunek pracy trwa, aż do czasu jego rozwiązania.

Jakiegolwiek postanowienia umowy zawartej pomiędzy nowym i dotychczasowym pracodawcą, dotyczące wyłączenia części lub całej załogi spod mechanizmu kontynuacji stosunków pracy w związku z przejściem zakładu na innego pracodawcę, są w świetle przepisów prawa pracy **nieważne** i nie wywołują skutków prawnych. Obowiązek kontynuacji dotychczasowych stosunków pracy wynika wprost z przepisów prawa, nawet gdyby pracodawcy (dotychczasowy i nowy) umówili się inaczej.

Również pracownicy przejętego zakładu nie mogą skutecznie sprzeciwić się zmianie pracodawcy.

c. Zobowiązania pracodawców

Zakres odpowiedzialności pracodawców (dotychczasowego i nowego) kształtuje się w zależności od tego, czy dochodzi do przejścia całości czy części zakładu pracy oraz czy zobowiązania wobec pracowników istnieją w chwili przejścia, tzn. powstały przed przejściem.

W razie przejścia całego zakładu pracy za zobowiązania wobec przejmowanych pracowników odpowiada w całości **wyłącznie nowy pracodawca**.

Jeżeli zaś dochodzi do transferu **części zakładu**, a ponadto zobowiązanie wobec pracowników istnieje w chwili przejścia, to za zobowiązania wobec pracowników **odpowiadają solidarnie** dotychczasowy i nowy pracodawca. Dla pracowników oznacza to, że mogą żądać zaspokojenia swoich roszczeń bądź przez nowego bądź przez dotychczasowego pracodawcę.

WAŻNE! Za wszystkie zobowiązania powstałe po dacie przejścia odpowiada zawsze nowy pracodawca i to niezależnie od tego, czy dochodzi do przejścia części zakładu, czy jego całości.

d. Obowiązek informacyjny

25 Zasadą jest, że pracownicy **nie mogą ponosić** ujemnych konsekwencji wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Wobec tego pracownik ma możliwość:

- kontynuowania stosunku pracy na dotychczasowych warunkach,
- rezygnacji ze stosunku pracy bez ponoszenia z tego tytułu ujemnych konsekwencji.

Aby podjąć jedną z tych decyzji, pracownik musi zostać **prawidłowo poinformowany** o zamierzonych przekształceniach po stronie podmiotu zatrudniającego.

Przepisy Kodeksu pracy w dość istotny sposób sprecyzowały leżący po stronie pracodawców obowiązek informacyjny, określając zakres informacji oraz terminy do ich przekazania załodze.

WAŻNE! Obowiązek poinformowania pracowników o zamierzonych przekształceniach dotyczy zarówno dotychczasowego, jak i nowego pracodawcy. Każdy z pracodawców informuje swoich pracowników o planowanych zmianach.

Do 1 stycznia 2004 r. obowiązkiem informacyjnym był związany tylko jeden, z reguły był nim dotychczasowy pracodawca, który zawiadamiał pracowników przejmowanych w ramach transferu przedsiębiorstwa.

Prawo pracy nie przewiduje jednak sankcji dla pracodawców niewykonujących obowiązku informacyjnego związanego z przejściem w stosunku do swoich pracowników. Z tego też powodu pracownik, który nie otrzymał we właściwym czasie odpowiedniego zawiadomienia i w wyniku tego **poniósł szkodę**, może dochodzić jej naprawienia na drodze powództwa cywilnego. Ciężar udowodnienia szkody należy jednak do pracownika.

Również Sąd Najwyższy uznał, że niewykonanie przez pracodawców obowiązku informacyjnego **nie stanowi ciężkiego naruszenia** podstawowych obowiązków wobec pracownika uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie natychmiastowym (zob. orzecznictwo pod tekstem).

Tryb udzielania informacji

26 Tryb udzielania informacji o planowanych przekształceniach po stronie podmiotu zatrudniającego **jest zróżnicowany** i uzależniony od faktu, czy u pracodawców działają zakładowe organizacje związkowe.

Obowiązki informacyjne pracodawców związane z przejściem zakładu pracy regulują przepisy:

- Kodeksu pracy (art. 23¹ § 3);
- ustawy o związkach zawodowych (art. 26¹).

Do czasu tzw. dużej nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 1 stycznia 2004 r., te dwa przepisy były od siebie niezależne, gdyż pracodawca w przypadku planowanego transferu miał obowiązek informacyjny zarówno w stosunku do każdego z pracowników, jak też wobec przedstawicielstwa związkowego, jeżeli taki związek działał u pracodawcy.

Aktualnie każdy z pracodawców informuje na piśmie **indywidualnie swoich** pracowników o przewidywanych zmianach po stronie podmiotu zatrudniającego, tylko wtedy, gdy nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa.

Pracodawcy – dotychczasowy i nowy, u których **działają związki zawodowe**, informują na piśmie o planowanych przekształceniach te właśnie organizacje. Następnie każda z nich przekazuje otrzymane informacje pracownikom (członkom). Informacje te pracodawcy mają obowiązek przekazać w terminie co najmniej **30 dni** przed przewidywanym przejściem zakładu pracy lub jego części. W przypadku gdy któryś z pracodawców zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności w zakresie warunków pracy i płacy i przekwalifikowania zawodowego, wtedy jest zobowiązany do **podjęcia negocjacji** z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia odpowiedniego porozumienia w terminie 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. Gdy strony nie mogą uzgodnić treści i w związku z tym zawrzeć odpowiedniego porozumienia – pracodawca sam podejmuje działania

w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając jednak ustalenia dokonane z przedstawicielstwem związkowym w toku prowadzonych negocjacji.

Pewne trudności mogą pojawić się, gdy u pracodawców działa kilka zakładowych organizacji związkowych, a informacje muszą dotrzeć również do **pracowników niezrzeszonych**. W takiej sytuacji pracodawcy oprócz informacji przekazywanej związkowi zawodowemu działającemu w zakładzie mogą również odrębnie powiadomić zainteresowanych pracowników.

Natomiast w sytuacji, gdy u jednego z pracodawców **nie działa w ogóle** zakładowa organizacja związkowa – wtedy zgodnie z zasadą, że każdy z pracodawców wypełnia obowiązek informacyjny odrębnie w stosunku do swoich pracowników, każdy z nich zastosuje jedną z dopuszczalnych procedur informacyjnych.

Pracodawca, u którego działa związek zawodowy, poinformuje, zgodnie z ustawą o związkach zawodowych, o planowanym transferze tę właśnie organizację.

Podmiot zatrudniający, u którego nie występuje związek zawodowy, o planowanych przekształceniach zawiadomi indywidualnie każdego z pracowników.

Zakres informacji

Treść informacji jest taka sama zarówno w przypadku, gdy u pracodawców działają zakładowe organizacje związkowe, jak też gdy istnieje obowiązek informacji indywidualnej.

Pracodawcy mają obowiązek poinformować na piśmie (swoich pracowników lub przedstawicielstwo związkowe) o:

- przewidywanym terminie przejścia (pracodawca ma obowiązek wskazać dokładną datę przejścia zakładu);
- przyczynach przejścia (np. podział firmy);
- prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników;
- zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników (w szczególności warunków pracy i płacy i przekwalifikowania zawodowego).

Te dane powinny zostać przekazane co najmniej **na 30 dni** przed planowanym terminem transferu. Termin ten dotyczy zarówno dotychczasowego, jak i nowego pracodawcy.

Data przejścia jako podstawowy element informacji dotyczącej przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę oznacza **datę faktycznego przejścia** placówki zatrudnienia przez nowy podmiot.

Przyczyny transferu powinny zostać określone poprzez podanie konkretnych podstaw prawnych i ekonomicznych, które doprowadziły do przekształceń. Ma to istotne znaczenie dla pracowników, gdyż może wskazywać, czy przejście będzie miało charakter trwały (np. w przypadku sprzedaży zakładu), czy też czasowy (np. dzierżawa), co z kolei wiąże się z perspektywami ich dalszego zatrudnienia.

W zakresie **prawnych skutków** przejścia należy poinformować pracowników o automatycznej, z mocy samego prawa kontynuacji ich stosunków pracy, zasadzie odpowiedzialności pracodawców za zobowiązania powstałe przed datą przejścia oraz o prawie pracownika do rozwiązania stosunku pracy w trybie uproszczonym.

Informując pracownika o przejściu zakładu pracy lub jego części pracodawca ma również obowiązek określić, jakie działania ma zamiar podjąć wobec zatrudnionych w zakresie ich warunków pracy i płacy i przekwalifikowania zawodowego.

Informacja powinna mieć **formę pisemną**. Należy przekazać ją **każdemu pracownikowi indywidualnie** (tylko u pracodawców, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa).

WAŻNE! Spełnieniem obowiązku poinformowania pracowników o transferze nie będzie udostępnienie powyższej informacji w miejscu ogólnie dostępnym u pracodawcy, np. wywieszenie na tablicy ogłoszeń lub udostępnienie jej w dziale kadr itp.

Pracownik powinien ponadto potwierdzić fakt zapoznania się z treścią przedmiotowej informacji.

Porównanie trybu informowania pracowników o planowanym transferze w zależności od faktu, czy u pracodawców działają zakładowe organizacje związkowe:

na stanowiskach konieczność zmiany metod pracy na oraz konieczność przekwalifikowania

W pozostałym zakresie pracodawca nie planuje dokonywania innych zmian dotyczących warunków zatrudnienia.

.....
podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej

e. Uprawnienia pracownika przejętego

Pracownik w terminie **2 miesięcy od daty przejścia** zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę **ma prawo** do rozwiązywania stosunku pracy bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem. Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 1 stycznia 2004 r., wydłużyła ramy czasowe przysługującego pracownikowi uprawnienia. Dotychczas pracownik mógł rozwiązać stosunek pracy za 7-dniowym uprzedzeniem w terminie jednego miesiąca liczonego od dnia zawiadomienia pracownika o planowanym transferze.

28

WAŻNE! Obecnie 2-miesięczny termin na skorzystanie przez pracownika z możliwości rozwiązywania stosunku pracy w trybie uproszczonym liczony jest od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

W związku z tą zmianą oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy może być złożone **tylko nowemu pracodawcy**, czyli temu, który dokonał przejścia. Kodeks pracy nie określa, jaka forma jest właściwa do złożenia przez pracownika oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za 7-dniowym uprzedzeniem. Należy jednak przyjąć, że prawidłowa będzie forma pisemna.

Rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy za 7-dniowym uprzedzeniem wywołuje **skutki**, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W związku z tym były pracownik zachowuje uprawnienia, jakie przepisy prawa łączą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, np. prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Świadectwo pracy

W praktyce zdarza się często, co jest nieprawidłowym działaniem, że dotychczasowy pracodawca wystawia swoim pracownikom świadectwo pracy, mimo że nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy – przeciwnie stosunek ten jest kontynuowany, a nowy pracodawca staje się stroną w stosunkach pracy z przejmowanymi pracownikami.

29

WAŻNE! Nie ma potrzeby wydawać pracownikom przejmowanym świadectw pracy przez dotychczasowego pracodawcę. W wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, ale do jego kontynuacji z mocy prawa.

Zupełnie inaczej jest w sytuacji, gdy pracownik za 7-dniowym uprzedzeniem w okresie 2 miesięcy od przejścia zakładu rozwiąże stosunek pracy. W tym przypadku pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy, bo doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

PRZYKŁAD: Oto przykładowy zapis w świadectwie pracy w części dotyczącej ustania stosunku pracy – pracownik przejęty przez nowego pracodawcę rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem.

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

- a) rozwiązania
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)
- b) rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem na podstawie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy (szczególne przypadki rozwiązania stosunku pracy)
- c) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

f. Ochrona trwałości stosunku pracy

30

Przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę **nie może stanowić** przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę. Ta zasada ma zastosowanie również do wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Największe znaczenie przepis ten ma w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony, gdzie wymagane jest wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi takiej umowy.

Pracodawca dotychczasowy i nowy mają natomiast możliwość i kompetencje do wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem z innych przyczyn niż przejęcie zakładu. Wystarczającym powodem związanym z transferem uzasadniającym wypowiedzenie może być np. redukcja personelu, likwidacja stanowiska pracy związana ze zmianą profilu produkcji itp.

WAŻNE! Przyczyną wypowiedzenia nie może być fakt przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

g. Zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę

31

Pracownicy zatrudnieni w ramach stosunku pracy na podstawie:

- powołania;
- mianowania;
- wyboru;
- spółdzielczej umowy o pracę

stają się z mocy prawa stroną stosunków pracy z nowym pracodawcą. Pracodawca, który dokonuje przejęcia, ma jednakże **obowiązek** zaproponować im z dniem przejścia **nowe warunki pracy i płacy**, np. zmianę miejsca świadczenia pracy.

WAŻNE! Nowe warunki powinny być zaproponowane w momencie przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę.

32

Pracownikowi należy też określić termin, w którym powinien przyjąć lub odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków. Ten termin nie może być krótszy **niż 7 dni**.

Jeżeli nowe warunki pracy i płacy nie zostaną uzgodnione, stosunek pracy ulega rozwiązaniu po upływie okresu równemu okresowi wypowiedzenia przysługującego danemu pracownikowi. Gdy pracownik złoży oświadczenie, iż nie przyjmuje zaproponowanych mu warunków i stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu, to skutki rozwiązania są dla pracownika takie same, jak w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Orzecznictwo:

- wyrok SN z dnia 26 września 2023 r., III PSKP 9/23, LEX nr 3618243;
- postanowienie SN z dnia 5 lipca 2023 r., I USK 165/22, LEX nr 3576762;
- postanowienie SN z dnia 16 maja 2023 r., II UZ 11/23, LEX nr 3568074;
- postanowienie SN z dnia 23 listopada 2022 r., II USK 39/22, LEX nr 3564765;
- wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2022 r., I PSKP 65/21, LEX nr 2267783 („Konwersja stosunku pracy po stronie pracodawcy nie może – w przypadku określonym w art. 231 k.p. – powodować utraty korzystnych dla pracownika zasad nabywania w ściśle określonych pięcioletnich terminach prawa do nagrody jubileuszowej. Z uwagi na zachowaną ciągłość zatrudnienia, na podstawie tego przepisu, objęcie pracownika nowym układem zbiorowym pracy u nowego pracodawcy nie powinno pozbawiać pracownika prawa do tej nagrody, nabytej przed dniem konwersji stosunku pracy”);
- wyrok SN z dnia 2 lutego 2022 r., I USKP 73/21, LEX nr 3398946 („Do transferu zakładu pracy nie jest wystarczające przejęcie samych pracowników (bez substratu majątkowego), jeśli majątek przedsiębiorstwa ma istotne znaczenie dla prowadzonych przez to przedsiębiorstwo usług lub zadań”);
- wyrok SA w Lublinie z dnia 30 czerwca 2021 r., III AUa 378/21, LEX nr 3199188 („Przejęcie zakładu pracy lub jego części musi polegać na formalnym nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od czynności prawnej, na podstawie której następuje przejęcie całości lub części zakładu pracy w faktyczne władanie. Nie może być mowy o przejęciu zakładu pracy lub jego części na podstawie art. 231 § 1 k.p. w sytuacji, gdy zawarta umowa dotyczy wyłącznie przejęcia pracowników, a nie kontynuacji prowadzonej przez stronę działalności przed dokonaniem przejęcia, nie obejmuje przejęcia składników majątkowych, a przedmiotem działalności przejmującego ma być wyłącznie wynajem pracowników przejętych na mocy porozumienia o przejęciu”);
- wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2021 r., I NSNC 5/21, LEX nr 3162716 („Z treści art. 23(1) k.p. wyprowadzić należy zakaz wypowiedzania umów o pracę tylko z powodu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Ustawodawca chciał w ten sposób zachować pewną ciągłość stosunku pracy – niezależnie od zmiany pracodawcy, który przejmie zakład. W związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, ten ostatni staje się stroną umów o pracę – w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Jest on zatem związany wszystkimi warunkami pracy i płacy, które zostały w nich przewidziane. Niewątpliwie nie są to jednak warunki, których nie będzie mógł z czasem modyfikować – analogicznie, jak mógłby to zrobić poprzedni pracodawca. Dotyczy to zarówno zmian korzystnych, jak i niekorzystnych dla pracownika. W przypadku tych ostatnich, obowiązują go jednak pewne ograniczenia”);
- wyrok WSA w Krakowie z dnia 9 lipca 2020 r., I SA/Kr 100/20, LEX nr 3029053 („Przenoszony zakład pracy mogą stanowić nie tylko składniki materialne, lecz także przejmowane zadania i funkcje. Wraz z przejściem części zadań jednostki organizacyjnej gminy na inną jednostkę organizacyjną, następuje przejście z mocy prawa pracowników wykonujących te zadania do nowoutworzonej jednostki”);
- wyrok SA w Katowicach z dnia 31 stycznia 2019 r., III AUa 1238/18, LEX nr 2635181 („Nie jest możliwe przejęcie pracowników przez inny podmiot bez przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. 2. Efektem transferu zakładu pracy jest zmiana podmiotowa w stosunkach pracy. 3. «Przejęcie samych pracowników», bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego, nazywanego przez ustawodawcę «zakładem pracy lub jego częścią», nie wypełnia hipotezy normy art. 231 § 1 k.p.”);
- wyrok NSA z dnia 21 czerwca 2018 r., II FSK 1730/16, LEX nr 2526683 („Nie jest warunkiem zaistnienia skutku przewidzianego w art. 23(1) k.p. zaistnienie indywidualnie określonych zdarzeń, takich jak przejęcie majątku (składników majątkowych) poprzedniego pracodawcy czy prowadzenie przez podmiot przejmujący i przyjmujący tożsamej działalności. Dla zaistnienia takiego przejścia nie jest wystarczające przejęcie samych pracowników, którzy wykonują tę samą pracę dla dotychczasowego pracodawcy, który nadal wykonuje wszystkie czynności należące do obowiązków pracodawcy”);
- wyrok SA w Katowicach z dnia 5 kwietnia 2018 r., III AUa 2400/17, LEX nr 2486468 („1. W przypadku zakładów pracy funkcjonujących w sferze gospodarczej przedmiotem przejścia jest zawsze zakład pracy (lub jego część) stanowiący zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. 2. «Przejęcie samych pracowników», bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego, nazywanego przez ustawodawcę «zakładem pracy lub jego częścią», nie wypełnia hipotezy normy art. 231 § 1 k.p.”);
- wyrok WSA w Łodzi z dnia 22 listopada 2016 r., I SA/Łd 325/16, LEX nr 2175551 („Nie może być mowy o przejęciu zakładu pracy, bądź jego części na podstawie art. 231 § 1 k.p. w sytuacji, gdy zawarte umowy dotyczą wyłącznie przejęcia pracowników, a nie obejmują składników majątkowych służących realizacji powierzonych im zadań. Do przejęcia zakładu pracy lub jego części nie wystarczy samo zawarcie umowy, ale musi faktycznie nastąpić przekazanie zakładu pracy lub jego części. Przez część zakładu pracy należy rozumieć nie tylko pracowników, ale zespół składników zakładu pracy, który daje możliwość zatrudnienia pracowników mogąc stanowić odrębną placówkę zatrudnienia. Niewątpli-

- wie te warunki nie zostały spełnione w rozpoznawanej sprawie. Pracownicy zakładu pracy nie są takim samym elementem składowym zakładu jak maszyny, czy urządzenia, które można dowolnie i bez żadnych ograniczeń «przekazywać» do innych jednostek (zakładów pracy);
- wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 5/16, LEX nr 2030460 („Samo przejście majątku likwidowanego pracodawcy przez podmiot samorządowy (przekazanie majątku innemu pracodawcy) nie zawsze musi przesądzać o przejściu zakładu pracy, a więc także o przejściu zatrudnionych w nim pracowników”);
 - wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 r., I UK 28/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 98 („Przejście pracowników w taki sposób, że przejmujący staje się ich pracodawcą może bowiem nastąpić tylko w wyniku spełnienia się przesłanek z art. 23¹ § 1 k.p. Umowa cywilnoprawna o przejście pracowników jest tylko zdarzeniem prawnym, które może wywołać skutek w postaci przejścia zakładu, jedynie wtedy, gdy dojdzie do faktycznego przejścia składników jednostki gospodarczej decydujących o jej tożsamości”);
 - wyrok WSA w Olsztynie z dnia 3 grudnia 2015 r., I SA/OI 521/15, LEX nr 1946439 („1. Pracodawcą jest taki podmiot, który zatrudnia pracowników. Natomiast pojęcie „zakładu pracy” wiąże się z przedmiotem działalności pracodawcy i oznacza pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość. 2. Nie może być mowy o przejściu zakładu bądź jego części na podstawie art. 23(1) § 1 k.p., w sytuacji, gdy zawarta umowa dotyczy wyłącznie przejścia pracowników, a nie kontynuacji prowadzonej przez stronę działalności przed dokonaniem przejęcia, nie obejmuje przejścia składników majątkowych, a przedmiotem działalności przejmującej spółki ma być wyłącznie wynajem przejętych na mocy porozumienia pracowników”);
 - uchwała SN z dnia 6 maja 2015 r., III PZP 2/15, OSNP 2015, nr 9, poz. 118 („Artykuł 23(1) § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą”);
 - wyrok SN z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 119/13, LEX nr 1476968 („W przypadku pracodawcy realizującego cele publiczne o przejściu zakładu pracy decyduje przede wszystkim przejście jego zadań”);
 - wyrok SN z dnia 19 lutego 2014 r., II PK 130/13, LEX nr 1460978 („Nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejścia zakładu, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem zakładu”);
 - wyrok SN z dnia 4 września 2013 r., II PK 363/12, OSNP 2014, nr 5, poz. 71 („W przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania zatrudnienia w podmiocie przejmującym, konieczna jest ocena oświadczeń woli stron w kontekście celu ich złożenia. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy jest bowiem niezależne z mocy prawa wówczas, gdy zostało zawarte, by wyłączyć skutek określony w art. 23(1) § 1 k.p., nie zaś w innym celu (jedynie «przy okazji» transferu)”);
 - wyrok SN z dnia 28 czerwca 2013 r., I PK 34/13, OSNP 2014, nr 3, poz. 39 („Wydzierżawienie przedsiębiorstwa lub jego części w trakcie postępowania upadłościowego z prawem zawarcia układu stanowi przejście zakładu pracy lub jego części w rozumieniu art. 23(1) k.p.”);
 - wyrok SA w Białymstoku z dnia 18 czerwca 2013 r., III AUa 1239/12, Biul. SAKa 2013, nr 4, s. 40–41 („Zasada automatycznego wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami, określona w art. 23¹ § 1 k.p., nie ma zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych”);
 - uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, OSNP 2014, nr 4, poz. 51 („Zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23[1] § 1 k.p.”);
 - wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2012 r., I PK 155/11, OSNP 2013, nr 5–6, poz. 55 („1. Przy dość prostych usługach, których wykonywanie związane jest z zapleczem majątkowym takich np. jak gastronomia, sprzątanie dla transferu w rozumieniu art. 23¹ k.p. wymagane jest przejście tego zaplecza przez nowego pracodawcę. 2. Przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w wyniku współdziałania trzech podmiotów nie różni się od przejścia w następstwie działania tylko dwóch podmiotów: przekazującego i przejmującego. Wymaga jednak całościowej analizy stanu faktycznego sprawy, zarówno w odniesieniu do przyjętych zadań, jak i składników majątkowych”);
 - wyrok SN z dnia 8 marca 2012 r., III UK 58/11, OSNP 2013, nr 5–6, poz. 61 („Jeżeli stosunek pracy osób zatrudnionych przez osobę fizyczną nie był wykonywany w oparciu o jednostkę organizacyjną, którą można by uznać za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, to w skład spadku nie wchodzi taki zakład pracy, nie zostaje on więc przejęty przez spadkobierców w drodze dziedziczenia i w wyniku śmierci pracodawcy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy, tak jak każdego prawa czy obowiązku majątkowego nie podlegającego dziedziczeniu”);
 - wyrok SN z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 30/10, LEX nr 786813 („1. Wydanie przedmiotu dzierżawy dzierżawcy, a następnie jego zwrot wydzierżawiającemu, stanowią przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23(1) k.p. 2. Podstawową przesłanką stwierdzenia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę jest przejęcie przez niego całego majątku tego zakładu. Ta przesłanka jest spełniona, gdy cały majątek, który był w dyspozycji zlikwidowanego zakładu komunalnego został przejęty przez gminę. Stosunki własnościowe nie mają w tym przypadku znaczenia, czyli nie jest istotny fakt, że majątek ten był przez cały czas własnością gminy, a zakład jedynie go użytkował. Decydujące znaczenie ma fakt dysponowania zorganizowanym mieniem tworzącym zakład pracy. W tym zakresie stosunek między gminą i zakładem jest analogiczny do stosunku między wydzierżawiającym a dzierżawcą”);
 - wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 298/09, LEX nr 602256 („1. Pojęcie «przejście zakładu pracy» oznacza każde przejście zakładu pracy rozumianego przedmiotowo (placówki zatrudnienia) przez zakład pracy w ujęciu podmiotowym (pracodawcę). W przypadku zakładów o celach gospodarczych przy wyjaśnieniu istoty aktu «przejścia» zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego. Natomiast nie mogą one odgrywać dominującej roli tam, gdzie dochodzi do przejścia zakładu pracy realizującego cele społeczne, polityczne czy publiczne. W przy-

- padku takich pracodawców jak np. szkoły, zasadniczymi elementami dla wyjaśnienia ich istoty (jako pracodawcy), obok organizacji i majątku, są zadania. 2. Kancelaria komornicza stanowi jednostkę organizacyjną pracodawcy – w ujęciu osobowym, materialnym i organizacyjno-technicznym, w ramach której i za pomocą której pracodawca realizuje swoje zadania (zakład pracy w ujęciu przedmiotowym). Zatrudnionych w kancelarii pracowników łączy umowa o pracę z komornikiem i jest on dla tych pracowników pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Zastępca komornika, przejmując z jednej strony zadania wykonywane przez tę jednostkę będące jednocześnie zadaniami publicznymi odwołanego komornika, w zamian za prawo czerpania z nich dochodów, z mocy art. 23¹ k.p. staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy łączących odwołanego komornika z jego pracownikami”);
- wyrok SN z dnia 22 lutego 2008 r., V CSK 437/07, LEX nr 380941 („W razie przejścia części zakładu pracy na postawie art. 23¹ § 1 k.p. na pracodawcę zobowiązanego do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, pracodawcy przejmującemu służy, wobec pracodawcy przekazującego, roszczenie o wypłatę środków pieniężnych zgromadzonych na tym funduszu w wysokości określonej w art. 7 ust. 3b ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych”);
 - wyrok SN z dnia 20 czerwca 2006 r., I BP 62/06, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 8, poz. 419 („1. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) nie wyklucza modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron. 2. Stabilizuje się linia orzecznicza, przyjmująca, że za niezgodne z prawem można uznać tylko orzeczenia oczywiście sprzeczne z obowiązującymi standardami orzekania, a więc orzeczenia, które zostały wydane po dokonaniu bezsprzecznie błędnej wykładni lub wadliwego zastosowania prawa, co można stwierdzić na pierwszy rzut oka bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby prowadzenia głębszej analizy prawniczej”);
 - wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 68 („Pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, jeżeli tylko oświadczenie pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie to nie zmierza do obejścia art. 23¹ § 1 k.p.”);
 - wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007, nr 17–18, poz. 250 („Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część mienia lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. To przejście w faktyczne władanie nie musi polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje. Skutek taki wywołuje także kilka czynności, zdziałanych między tymi samymi podmiotami i w niedużym odstępie czasu”);
 - wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 184/05, LEX nr 183184 („Istotne jest ustalenie dokładnego momentu przejścia części restrykturyzowanego zakładu na nowego pracodawcę. Od tego bowiem zależy, czy i która firma może kogoś zwolnić. Chwili przejścia zakładu w trybie art. 23¹ k.p. nie można utożsamiać wyłącznie z datą podpisania umowy sprzedaży. Decyduje bowiem nie tytuł prawny, lecz faktyczne dysponowanie przekazanym majątkiem”);
 - wyrok SN z dnia 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 220 („Skoro przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę powoduje automatyczne przejście zatrudnionych w tej części pracowników (art. 23¹ k.p.), to nie występuje likwidacja ich stanowisk pracy, a były pracodawca nie może wypowiedzieć umów o pracę pracownikom przejętym z mocy prawa przez nowego pracodawcę”);
 - wyrok SN z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 69/04, OSNP 2005, nr 8, poz. 112 („Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w imieniu podmiotu niebędącego już pracodawcą pracownika, który został przejęty z mocy prawa przez nowego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.) nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy”);
 - wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2004 r., I PK 362/03, OSNP 2005, nr 2, poz. 17 („Przejście przez zakład pracy kompetencji poprzedniej jednostki lub jej części powoduje także przejście obowiązków pracowniczych”);
 - wyrok SN z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, Prawo Pracy 2004, nr 7–8, s. 57 („1. Z art. 23¹ k.p. wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy – przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. 2. Tryb zmiany warunków zatrudnienia w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę określają powszechnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy o zmianie warunków umowy o pracę – art. 42 k.p.”);
 - wyrok SN z dnia 6 maja 2003 r., I PKN 219/01, OSNP 2004, nr 15, poz. 264 („Brak pisemnego powiadomienia pracowników o podmiotowej zmianie pracodawcy (art. 23¹ § 3 k.p.) nie nosi cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p., gdyż nie stwarza bezpośredniego zagrożenia kontynuowania stosunku pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy”);
 - wyrok SN z dnia 8 stycznia 2002 r., I PKN 779/00, OSNP 2004, nr 1, poz. 7 („Niewykonanie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku udzielenia informacji i pouczenia z art. 23¹ § 3 k.p. nie wpływa na skutek przejścia zakładu pracy lub jego części z art. 23¹ § 1 k.p., polegający na wejściu nowego pracodawcy w prawa i obowiązki strony stosunku pracy. Dotychczasowy pracodawca nie odpowiada za zobowiązania nowego pracodawcy powstałe po przejściu zakładu pracy (art. 23¹ § 2 k.p.)”);
 - wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 124 („Likwidacja zakładu pracy, w wyniku której majątek dotychczasowego pracodawcy jest wykorzystywany do wykonywania tych samych zadań, czemu towarzyszy przejście części pracowników, jest przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p.”);
 - wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 324/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 7 („1. Nie ma przeszkód prawnych, aby po podmiotowym przekształceniu pracodawcy (art. 23¹ k.p.) strony zawarły umowę o pracę na czas określony. 2. Przekształcenie umowy o pracę na czas nie określony w umowę terminową, związane ze specyfiką kadencyjnego zatrudnienia członków organu zarządzającego spółką prawa handlowego, nie stanowi niekorzystnej dla pracownika zmiany stosunku pracy”);
 - wyrok SN z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 304/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 590 („Przejście pracownika do nowego pracodawcy nie następuje w trybie art. 23¹ k.p., jeżeli pracownik nie był zatrudniony w przejętej części zakładu pracy i został „przekazany” w dacie późniejszej niż przejście wydzielonej części zakładu pracy na nowego pracodawcę”);

- wyrok SN z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00, OSNP 2002, nr 20, poz. 489 („Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza nabycia prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw”);
- uchwała SN z dnia 10 października 2000 r., III ZP 24/00, OSNP 2001, nr 3, poz. 63 („Pracownikowi, który w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.), nie przysługuje odszkodowanie”).

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019; *System Prawa Pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014; *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. II, *Indywidualne prawo pracy*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2003; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; E. Maniewska, *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013; M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012; I. Twardowska-Mędrak, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011; Ł. Pisarczyk, *Zmiany w przepisach dotyczących przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, PiZS 2004, nr 7.

2. Pracownik

Podstawa prawna: art. 2, 304⁵ k.p.; art. 8 ust. 2 i 11, art. 13 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.); art. 6 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 217 z późn. zm.).

A. Zagadnienia wstępne

33

Pracownikiem może być **tylko osoba fizyczna**, która jest związana z pracodawcą specyficznym stosunkiem prawnym, jakim jest stosunek pracy. Stosunek ten może zostać **nawiązany na podstawie**:

- umowy pracę;
- mianowania;
- powołania;
- wyboru;
- spółdzielczej umowy o pracę.

Nie każda zatem osoba wykonująca pracę ma status pracownika. To, co w potocznym języku oznacza „wykonywanie pracy”, nie jest tożsame z pojęciem pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy. Tylko osoba fizyczna, która wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu na podstawie stosunku pracy, jest pracownikiem.

Nie są pracownikami, w rozumieniu prawa pracy, osoby, np.:

- wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej;
- prowadzące działalność gospodarczą;
- wykonujące pracę nakładczą, tzw. chałupnicy;
- zatrudnione w tzw. służbach mundurowych: policjanci, funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, Straży Więziennej, Straży Granicznej, żołnierze zawodowi, funkcjonariusze celni. Osoby te pozostają w stosunkach służbowych, które uregulowane są w ustawach zwanych **pragmatykami**;
- więźniowie wykonujący pracę na podstawie skierowania do pracy, pod warunkiem że nie zostały zawarte z nimi umowy o pracę.

B. Zdolność bycia pracownikiem

Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna. Istnieją dwa podstawowe kryteria, które decydują o zdolności pracowniczej danej osoby.

Są nimi:

- wiek oraz
- zdolność do czynności prawnych.

Kodeks pracy ustanawia dolną granicę wieku dla osoby mającej status pracownika. Jest to ukończenie 18. roku życia.

Wyjątkiem od tej zasady jest zatrudnianie pracownika młodocianego pod warunkiem osiągnięcia przez tę osobę 15 lat życia (od 1 września 2018 r. do tej daty było to 16 lat), a nieprzekroczenia 18. roku życia (zob. nr 969). O wykonywaniu pracy lub innych zajęć zarobkowych dzieci, które nie ukończyły 15. roku życia – zob. nr 969.

WAŻNE! Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 15 lat. Dopuszczalne jest natomiast zatrudnianie takich osób jedynie na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (zob. nr 968). Wyjątkiem od tej zasady jest przewidziana w przepisach Kodeksu pracy możliwość wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku. Jest to dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową, reklamową przy spełnieniu warunków określonych w art. 304⁵ k.p. – zob. więcej nr 968. Ponadto można zatrudnić małoletniego w innych celach niż przygotowanie zawodowe, wyłącznie na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich (zob. nr 992).

Jeśli wbrew zakazowi zawarto umowę o pracę z osobą niepełnoletnią, to umowa ta jest ważna, lecz posiada **wadę prawną**. Z tego też powodu wymaga natychmiastowego rozwiązania przez pracodawcę i odsunięcia pracownika od wykonywanej pracy.

WAŻNE! Prawo pracy nie ustanawia górnej granicy wieku pracownika.

Osiągnięcie wieku emerytalnego nie powinno być przeszkodą do kontynuowania zatrudnienia (stanowiłoby to dyskryminację pracownika ze względu na wiek).

Drugim kryterium decydującym o zdolności danej osoby do „bycia” pracownikiem jest **posiadanie zdolności do czynności prawnych**.

Pracownikiem wobec tego **nie może być** osoba, która nie ma zdolności do czynności prawnych. Zdolności do czynności prawnych nie posiadają osoby, które nie ukończyły 13 lat, oraz ubezwłasnowolnione całkowicie.

a. Zatrudnienie pracownika – członka rodziny

Kodeks pracy nie zawiera ograniczeń odnośnie do zatrudniania członków rodziny. Takie **ograniczenia** natomiast **mogą wynikać z przepisów szczególnych**, np. nie mogą być sędziami sądów powszechnych, asesorami sądowymi albo referendarzami sądowymi w tym samym wydziale sądu osoby pozostające ze sobą w związku małżeńskim, będące rodzeństwem, a także pozostające w stosunku pokrewieństwa w linii prostej (np. matka – syn) lub powinowactwa w linii prostej oraz stosunku przysposobienia (art. 6 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych).

Małżonek może zostać zatrudniony przez współmałżonka, jeżeli świadczona praca ma cechy stosunku pracy. Koniecznym elementem każdego stosunku pracy jest pracownicze podporządkowanie pracodawcy (zob. nr 338). Jeśli stronami stosunku pracy są osoby pozostające ze sobą w związku małżeńskim, ta zasada może być trudna do zrealizowania, zwłaszcza gdy pracodawca wykonuje czynności z zakresu prawa pracy samodzielnie, nie korzystając z pomocy osoby lub organu (jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej) do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Z umowy o pracę zawartej między małżonkami nie mogą wynikać obowiązki, do których małżonkowie są zobowiązani na mocy przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, tj. **do wzajemnej pomocy i współdziałania dla dobra rodziny**, którą wspólnie założyli. Podstawą tych świadczeń jest stosunek prawny małżeństwa. Niemożliwe byłoby tutaj, zgodnie z zasadą równouprawnienia małżonków, wyróżnienie podmiotu zatrudniającego i pracownika.

PRZYKŁAD: Jan Kowalski prowadzi niewielki zakład produkcyjny, w którym zatrudnia pracowników. Ostatnio uległ wypadkowi, którego konsekwencją jest długotrwała, kilkumiesięczna rekonwalescencja uniemożliwiająca szybki powrót do wykonywanych zajęć. Jan Kowalski postanowił zatrudnić w swojej firmie żonę, by zajmowała się na czas jego nieobecności sprawami kadrowymi i księgowymi w jego zakładzie. W tym przypadku zatrudnienie w ramach stosunku pracy nie będzie miało miejsca, gdyż w ramach umowy o pracę małżonek nie może wykonywać obowiązków, do których jest zobowiązany wobec współmałżonka z racji zawartego stosunku prawnego małżeństwa, tj. do wzajemnej pomocy. Wykonywanie pracy przez jednego z małżonków w czasie choroby drugiego z nich jest realizacją obowiązku wzajemnej pomocy między małżonkami.

Ponadto pomoc drugiemu małżonkowi w warunkach, gdy uległ on wypadkowi, jest świadczeniem okazjonalnym i nie powoduje zaangażowania osoby na dłuższy czas i również z tego powodu nie może nosić cech stosunku pracy.

W zakresie ubezpieczeń społecznych małżonek zatrudniony przez współmałżonka prowadzącego działalność gospodarczą, o ile pozostaje z nim we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracuje przy prowadzeniu działalności, jest traktowany jako **osoba współpracująca**. Osoby te podlegają **obowiązkowo** ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu od dnia rozpoczęcia współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej do dnia zakończenia tej współpracy. Osoba współpracująca jest objęta obowiązkowo ubezpieczeniem zdrowotnym, a chorobowym na zasadzie dobrowolności.

b. Zatrudnienie pracownika – współnika

38 Pracownikiem może być współnik spółki cywilnej, pod warunkiem jednak, że:

- 1) została zawarta z nim umowa o pracę;
- 2) przedmiotem umowy nie jest prowadzenie spraw spółki i jej reprezentowanie.

Osobiste świadczenie pracy polegające na prowadzeniu i reprezentowaniu spraw spółki wynika z istoty członkostwa i jest obowiązkiem współnika. Za prowadzenie spraw spółki współnik otrzymuje korzyści majątkowe w postaci udziału w zyskach lub przez osiągnięcie wspólnego celu gospodarczego, dla którego zawiązano spółkę.

Mogą jednak istnieć sytuacje, kiedy współnik podejmuje się świadczenia na rzecz spółki pracy niezwiązanej z prowadzeniem i reprezentowaniem jej spraw, np. ze względu na wysokie kwalifikacje zawodowe zatrudnia się w przedsiębiorstwie spółki. Taka praca wykonywana poza stosunkiem spółki będzie uzasadniała zawarcie **umowy o pracę między współnikiem a pozostałymi współnikami spółki cywilnej**. Praca takiego współnika będzie więc wykonywana poza osobistym obowiązkiem do prowadzenia spraw spółki.

W zakresie ubezpieczeń społecznych współnik zatrudniony w spółce cywilnej na podstawie umowy o pracę nie jest traktowany jak pracownik. Jest on objęty ubezpieczeniem społecznym osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą.

Pracownikami mogą też być osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę w spółce prawa handlowego, w której wszystkie udziały lub akcje należą do jednego wspólnika (akcjonariusza) – **spółka jednoosobowa**.

Statusu pracownika nie może posiadać natomiast członek jednoosobowego zarządu takiej spółki, gdyż ten stan rzeczy prowadziłby do zawarcia umowy o pracę „z samym sobą”. Tego typu umowa o pracę jest niedopuszczalna w obrocie, gdyż stwarza fikcję, że ta sama osoba występuje w dwóch rolach, tj. pracodawcy i pracownika. Umowa zawarta „z samym sobą” nie prowadzi do powstania stosunku pracy, gdyż brak jest tu jego podstawowej, wyróżniającej cechy, tj. podporządkowania pracownika w procesie pracy pracodawcy.

Orzecznictwo:

- wyrok SA w Szczecinie z dnia 13 stycznia 2022 r., III AUa 352/21, LEX nr 3357102 („Stosownie do zawartej w art. 2 k.p. definicji, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie m.in. umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot «zatrudniona» oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tego stosunku jest uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Natomiast podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę.”);
- postanowienie SN z dnia 26 maja 2020 r., I UK 192/19, LEX nr 3191821 („Zgodnie z art. 8 ust. 2a u.s.u.s., za pracownika w rozumieniu tej ustawy uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Powyższe rozwiązanie legislacyjne jest wyrazem dążenia ustawodawcy do objęcia obowiązkiem opłacania składek na ubezpieczenia społeczne przychodów z umów zlecenia i o dzieło zawartych, bądź wykonywanych na rzecz tego samego pracodawcy, a tym samym uniemożliwienie pracodawcom, będącym płatnikami składek na ubezpieczenie osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, unikania powinności uiszczenia składek od przychodów osiąganych w związku z wykonywaną na ich rzecz pracą oraz przeciwdziałanie praktyce unikania regulowania wobec pracowników zobowiązań z tytułu godzin nadliczbowych. Pojęcie «pracownika» w rozumieniu tego przepisu ma szerszy zakres znaczeniowy niż pojęcie pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy (art. 2 k.p. i art. 22 § 1 k.p.), gdyż obejmuje ono również osobę wykonującą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów, do których stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, w sytuacji, gdy umowę tę zawarły z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy lub jeżeli w ramach tej umowy wykonują pracę na rzecz tego pracodawcy, choćby umowa cywilnoprawna została zawarta z osobą trzecią.”);
- uchwała SN z dnia 20 września 2018 r., I KZP 5/18, OSNKW 2018, nr 11, poz. 74 („Zakresem art. 218 § 1a k.k. objęte są tylko osoby będące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. i art. 22 § 1 i § 1¹ k.p., a więc osoby zatrudnione na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy; ustaleń w tym zakresie dokonuje w procesie karnym sąd, zgodnie z zasadą jurysdykcyjnej samodzielności wyrażoną w art. 8 § 1 k.p.k.”);
- wyrok NSA z dnia 25 października 2016 r., II GSK 708/15, LEX nr 2177538 („Przy ustalaniu czy kierowca był pracownikiem przedsiębiorcy wykonującego przewóz na potrzeby własne nie można się oprzeć tylko na nazwie łączącej strony umowy i definicji z art. 2 k.p. Należy badać treść umowy, a status kierowcy oceniać na podstawie art. 2 k.p. w związku z art. 22 § 1, § 1¹, § 2 k.p. Tylko jeśli łączący strony stosunek prawny nie zawiera cech stosunku pracy można przyjąć, że kierowca nie jest pracownikiem przedsiębiorcy.”);
- wyrok SA w Gdańsku z dnia 22 września 2016 r., III AUa 765/16, LEX nr 2144731 („Członkowie spółdzielni pracy zatrudnieni w nich na podstawie spółdzielczej umowy o pracę są pracownikami w rozumieniu kodeksowym – art. 2 k.p. – i tego rodzaju okresy zatrudnienia podlegają uwzględnieniu przy ustalaniu uprawnień emerytalnych na podstawie art. 32 w zw. z art. 184 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.”);
- wyrok SA w Gdańsku z dnia 14 kwietnia 2015 r., III AUa 1949/14, LEX nr 1711388 („Zgodnie z treścią art. 2 k.p., pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Oznacza to, że pracownikami w znaczeniu kodeksowym są członkowie spółdzielni pracy zatrudnieni w nich na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Prawo spółdzielcze nie nazywa ich wprawdzie pracownikami, jednakże osoby te mają status pracowniczy w rozumieniu kodeksu pracy, zgodnie z postanowieniem powołanym wyżej art. 2 k.p. Jednocześnie – co znamienne – członkowie innych spółdzielni, niż spółdzielnie pracy (m.in. rolniczych spółdzielni produkcyjnych) nie są pracownikami w rozumieniu art. 2, jeśli nie są w nich zatrudnieni na podstawie umów o pracę.”);
- postanowienie NSA w Warszawie z dnia 13 listopada 2013 r., II FZ 784/13, LEX nr 1397910 („1. Z definicji pracownika z art. 2 k.p. nie wynika, aby dana osoba uzyskiwała status pracownika poprzez sam fakt wykonywania pracy na rzecz określonego podmiotu. Ustawodawca wiąże bowiem pojęcie pracownika z prawną formą poprzez którą dochodzi do zatrudnienia w tym charakterze. Dla ustalenia statusu pracownika nie wystarczy zatem wyłącznie świadczenie pracy, ale konieczne jest określenie warunków pracy w jednej z form przewidzianych w art. 2 k.p.”);
- wyrok SA we Wrocławiu z dnia 19 kwietnia 2012 r., III AUa 188/12, LEX nr 1163533 („Pracownikami w znaczeniu kodeksowym są członkowie spółdzielni pracy zatrudnieni w nich na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Prawo spół-

- dzielnice nie nazywa ich wprowadzić pracownikami, jednakże osoby te mają status pracowniczy w rozumieniu kodeksu pracy, zgodnie z postanowieniem powołanego wyżej art. 2 k.p. Natomiast członkowie innych spółdzielni, niż spółdzielnie pracy (m.in. rolniczych spółdzielni produkcyjnych) nie są pracownikami w rozumieniu art. 2, jeśli nie są w nich zatrudnieni na podstawie umów o pracę”);
- wyrok SN z dnia 15 października 2007 r., II UK 53/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 358 („Prawo nie zakazuje żonie posiadającej status osoby współpracującej z firmą męża zatrudnienia na umowę o pracę”);
 - wyrok SA w Warszawie z dnia 9 marca 2006 r., VI SA/Wa 2254/05, LEX nr 223341 („1. Przy ustalaniu, czy kierowca był pracownikiem przedsiębiorcy wykonującego przewóz na potrzeby własne, nie można się oprzeć tylko na nazwie łączącej strony umowy i definicji z art. 2 k.p. Należy badać treść umowy, a status kierowcy oceniać na podstawie art. 2 k.p. w związku z art. 22 § 1, § 1¹, § 1² k.p. Tylko jeśli łączący strony stosunek prawny nie zawiera cech stosunku pracy można przyjąć, że kierowca nie jest pracownikiem przedsiębiorcy. 2. Charakter zatrudnienia kierowcy został przez organ przy wydawaniu decyzji oceniony wadliwie i inaczej niż uczynił to następnie Sąd Pracy. Taka sytuacja zgodnie z art. 145 § 1 pkt 7 k.p.a. może być podstawą wznowienia postępowania administracyjnego”);
 - postanowienie SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, nr 7–8, poz. 69 („Pracownikiem w rozumieniu art. 220 § 1 k.k. jest osoba określona w art. 2 k.p. (...)”);
 - wyrok NSA z dnia 25 września 2001 r., III SA 1137/00, LEX nr 72797 („W przypadkach, w których przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych posługują się pojęciem pracownika, termin ten należy wyjaśniać na gruncie przepisów prawa pracy, przede wszystkim art. 2 k.p.”);
 - uchwała NSA z dnia 10 lipca 2000 r., FPS 3/00, ONSA 2001, nr 1, poz. 8 („Zawarcie pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem jej zarządu, będącym zarazem udziałowcem spółki, umowy o pracę z naruszeniem art. 203 k.h. (Dz. U. Nr 57, poz. 502 z późn. zm.) daje podstawę do uznania, że członek zarządu spółki nie jest jej pracownikiem, i powoduje wyłączenie faktycznie wypłaconego wynagrodzenia z kosztów uzyskania przychodów spółki na podstawie art. 16 ust. 1 pkt 38 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 1993 r. Nr 106, poz. 482 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w 1995 r.”);
 - uchwała SN z dnia 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, OSNC 1993, nr 5, poz. 69 („1. Wspólnik spółki cywilnej nie może zawrzeć ze wspólnikami tej spółki umowy o pracę, której przedmiotem byłoby prowadzenie lub reprezentowanie spraw spółki. 2. Wspólnik taki podlega ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą”);
 - uchwała SN z dnia 17 kwietnia 1989 r., III UZP 10/89, LEX nr 14923 („1. Akwizytor zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością – osobiście wykonujący pracę – jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy. 2. Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie może odmówić objęcia ubezpieczeniem społecznym osoby zgłoszonej przez zakład pracy jako pracownika po upływie 14 dni od dnia dokonania zgłoszenia”);
 - uchwała SN z dnia 30 kwietnia 1980 r., III PZP 3/80, OSNC 1980, nr 10, poz. 182 („Osoba zatrudniona przez agenta prowadzącego placówkę gastronomiczną przy zastosowaniu zryczałtowanej formy rozliczenia jest pracownikiem tego agenta”).

Literatura: B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007; B.A. Dyoniak, *Charakter prawny pomocy świadczonej współmałżonkowi w prowadzeniu przedsiębiorstwa albo przy wykonywaniu zawodu*, KPP 1994, nr 3, s. 393; A. Gwarek, B. Lenart, *Umowa o pracę*, Warszawa 2002; *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; *Status prawny małżonków w spółkach cywilnych i handlowych*, red. Z. Kuniewicz, K. Malinowska-Woźniak, Warszawa 2016; M. Skąpski, *Świadczenie pracy podporządkowanej w ramach małżeńskiego obowiązku pomocy*, PIP 1999, z. 12; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; *System Prawa Pracy*, t. III, *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021.

Umowa o pracę

Magdalena Stojek-Siwińska

SPIS TREŚCI

1. Umowa o pracę	40	B. Umowa o pracę na czas określony	
A. Zagadnienia wstępne	40	po zmianach od dnia 22 lutego 2016 r.	84
B. Tryb zawarcia umowy o pracę	42	a. Obowiązki informacyjne pracodawcy związane	
C. Umowa przedwstępna	47	z zawarciem umowy o pracę na czas określony	84 ⁴
D. Treść umowy o pracę	52	C. Rozwiązanie umowy na czas określony	85
E. Forma umowy o pracę	67		
a. Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia	69	4. Umowa o pracę w celu zastępstwa	
F. Rodzaje umów o pracę	76	pracownika w czasie jego	
		usprawiedliwionej nieobecności	
		w pracy	87
2. Umowa o pracę na okres próbny	78	A. Okres wypowiedzenia umowy	
		na zastępstwo	89
3. Umowa o pracę na czas określony	82		
A. Umowa o pracę na czas określony – stan		5. Umowa o pracę na czas	
prawny do dnia 22 lutego 2016 r.	83	nieokreślony	90

1. Umowa o pracę

Podstawa prawna: art. 25, 25¹, 26, 29, 29¹, 67¹⁰ k.p.; dyrektywa nr 91/533/EEC z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku informowania pracowników o warunkach zatrudnienia (Dz. Urz. WE L 288 z 18.10.1991); dyrektywa nr 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.1.1997, s. 1); art. 8 ust. 1a i 1b ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 672); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369); dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej; dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18.

A. Zagadnienia wstępne

40

Umowa o pracę jest najbardziej powszechną podstawą świadczenia pracy. Jest to **dwustronna czynność prawna**, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy umówionego rodzaju, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Nawiązując stosunek prawny oparty na podstawie umowy o pracę (stosunek pracy), **strony nie mają pełnej swobody** w zakresie kształtowania treści konkretnego kontraktu. Umowa o pracę należy bowiem do tej kategorii stosunków prawnych, których treść podlega ograniczeniom ustanowionym przede wszystkim **w interesie pracownika**. Podstawą tych ograniczeń są przepisy prawa pracy, a więc przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów, statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

WAŻNE! Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Również postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Zawierając umowę o pracę, strony w zasadzie **mają swobodę**:

- wyboru umowy o pracę, jako podstawy nawiązania stosunku prawnego (z ograniczeniami wynikającymi z art. 22 § 1¹ k.p.);
- wyboru potencjalnego pracodawcy lub pracownika (wyjątki mogą wynikać z przepisów Kodeksu pracy lub unormowań szczególnych, np. pracodawca nie może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w terminie 7 dni od dnia przywrócenia go przez sąd pracy zgłosi gotowość niezwłocznego podjęcia pracy, inny przypadek przewidują przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych – jeśli pracodawca ponownie zatrudnia pracownika w tej samej grupie zawodowej, to powinien zatrudnić pracownika poprzednio zwolnionego w ramach zwolnień grupowych, oczywiście jeśli pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu roku od dnia rozwiązania stosunku pracy);
- wyboru rodzaju umowy;
- kształtowania treści umowy o pracę (jednak postanowienia mniej korzystne dla pracownika lub niezgodne z przepisami prawa pracy są nieważne).

41

Umowy o pracę ze względu na **czas trwania** nawiązanego stosunku prawnego dzielą się na:

- **umowy terminowe** – umowa na okres próbny, umowa na czas określony;
- **umowy bezterminowe** – umowa na czas nieokreślony.

Natomiast ze względu na **odrębne uregulowania** prawne wyróżnić jeszcze należy umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego zawieraną z pracownikiem młodocianym (zob. nr 973) oraz spółdzielczą umowę o pracę (zob. nr 117).

B. Tryb zawarcia umowy o pracę

Do zawarcia umowy o pracę dochodzi zazwyczaj w drodze rokowań, czyli stopniowego uzgadniania poszczególnych postanowień umowy, aż do osiągnięcia pełnej zgodności w ustaleniu ich treści. Prowadząc rozmowy, strony powinny przede wszystkim **uzgodnić treść** istotnych elementów umowy o pracę (zob. nr 52). Negocjacjami mogą być objęte również inne ustalenia, które mają znaczenie dla pracodawcy i pracownika, np. uzgodnienie, że umowa o pracę zostanie zawarta, gdy przyszedł pracownik rozwiąże dotychczasowy stosunek pracy na mocy porozumienia stron.

42

WAŻNE! W czasie negocjacji strony uzgadniają jedynie treść postanowień umowy o pracę. Nie składają wiążących oświadczeń woli co do jej zawarcia.

Nielojalne zachowanie się jednej strony wobec drugiej podczas rokowań prowadzi do powstania odpowiedzialności odszkodowawczej (za winę w czasie rokowań). Jest to odpowiedzialność regulowana przepisami Kodeksu cywilnego. Biorąc jednak pod uwagę zasadę swobody umów (zob. nr 130), każda ze stron umowy ma prawo do **samodzielnego** podjęcia decyzji o zawarciu lub niezawarciu umowy. Zerwanie negocjacji czy wycofanie się z rozmów, jeżeli nie można stronie przypisać winy, nie daje podstaw do roszczeń odszkodowawczych. Natomiast jeśli zachowanie jednej ze stron było **naganne**, wówczas strona, która poniosła szkodę, może domagać się **odszkodowania**. Przez naganne zachowanie rozumie się naruszenie zasad współżycia społecznego.

43

PRZYKŁAD: Kandydat na pracownika podczas prowadzonych rozmów dowiaduje się wielu szczegółów na temat nowego projektu, do wdrażania którego ma być zatrudniony, i wbrew ustaleniom informacje na ten temat przekazuje innemu przedsiębiorstwu działającemu w tej samej branży.

Pracodawca lub pracownik, który wskutek takich działań poniósł szkodę, może domagać się jej naprawienia na zasadach odpowiedzialności z **tytułu czynu niedozwolonego** (odpowiedzialność deliktowa regulowana przepisami Kodeksu cywilnego).

Jeżeli jednak nielojalne zachowanie jednej ze stron prowadzących pertraktacje nie ma cech czynu niedozwolonego, wtedy druga strona może żądać odszkodowania tylko co do kosztów (np. obejmujących dojazdy, rozmowy telefoniczne itp.), które poniosła, licząc na zawarcie umowy.

W umowie o pracę mogą znaleźć się tylko postanowienia dopuszczalne przez prawo i tylko takie, które nie są ukształtowane przez bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Na przykład podczas negocjacji nad warunkami umowy o pracę strony **nie mogą** ustalić, że pracownik nie będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Umowa o pracę zostaje **zawarta**, gdy strony prowadzące rokowania dojdą do porozumienia co do wszystkich warunków stanowiących przedmiot ich rokowań.

44

Innym sposobem zawarcia umowy o pracę jest **przyjęcie oferty**, które polega na tym, że po przedstawieniu przez pracodawcę tekstu umowy, zapoznaniu się z jej treścią przez pracownika następuje podpisanie umowy przez obie strony.

Zgodnie z art. 8 ust. 1a i 1b ustawy o języku polskim umowy o pracę mogą być zawierane również w innym języku niż język polski, na wniosek osoby świadczącej pracę, która posługuje się wyłącznie językiem ob-

45

cym. Może to mieć miejsce w sytuacji, gdy pracownik nie jest obywatelem polskim i nie posługuje się językiem polskim.

Pracodawcy mogą zawierać umowy z zakresu prawa pracy w następujący sposób:

- umowa o pracę ma obok wersji polskojęzycznej wersję w języku obcym – podstawę wykładni stanowi wówczas wersja umowy sporządzona w języku polski, jeżeli osoba świadcząca pracę jest obywatelem RP;
- umowa została sporządzona wyłącznie w wersji obcojęzycznej – na wniosek osoby świadczącej pracę władającej językiem obcym, niebędącej obywatelem polskim.

Osoba taka powinna być uprzednio pouczona o możliwości sporządzenia umowy w języku polskim.

46

Obowiązkową formą umowy o pracę jest forma pisemna. Jednakże niezachowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności umowy o pracę. Umowa zawarta w innej formie, np. ustnie, jest ważna, z tym że pracodawca ma obowiązek przed dopuszczeniem pracownika do pracy wręczyć mu umowę o pracę na piśmie lub w takiej samej formie potwierdzić istotne elementy stosunku pracy, czyli ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

C. Umowa przedwstępna

47

Do zawarcia umowy o pracę może też dojść wskutek zobowiązania stron do zawarcia w przyszłości umowy o pracę. Jest to **umowa przedwstępna**. Wykorzystanie tego sposobu zawarcia umowy jest uzasadnione w sytuacjach, gdy do zawarcia umowy o pracę nie może dojść od razu, bo pracownik np. pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą, lub gdy występują przeszkody natury prawnej, np. cudzoziemiec ubiega się o uzyskanie zezwolenia na zatrudnienie. Zawarciem takiej umowy może być zainteresowany pracodawca, któremu zależy na pozyskaniu pracownika, np. wysokiej klasy specjalisty. Zawierając umowę przedwstępną, może oczekiwać, że osoba ta w **przyszłości podejmie u niego pracę**.

Mimo że przepisy Kodeksu pracy nie zawierają uregulowań przewidujących zawieranie tego typu umów, to stosowanie ich w prawie pracy **jest dopuszczalne** (art. 300 k.p. w związku z art. 389 k.c.).

Dla swej **skuteczności** umowa przedwstępna powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej i termin jej zawarcia (w przypadku umowy o pracę – zob. nr 52).

48

Do jej ważności nie jest wymagana **żadna** forma szczególna. Dla celów dowodowych korzystniejszą jest, gdy umowa przedwstępna zostanie zawarta na piśmie. Ma to znaczenie zwłaszcza w razie trudności z ewentualnym udowodnieniem ustalonej treści umowy o pracę.

Gdy jedna ze stron uchyli się od zawarcia ustalonej umowy przyrzeczonej, powoduje to określone **konsekwencje prawne**.

49

Skutki niewykonania umowy przyrzeczonej można podzielić na dwie grupy:

- **skutki słabsze**, którymi są możliwości dochodzenia odszkodowania za niezawarcie umowy przyrzeczonej;
 - **skutek silniejszy**, którym jest możliwość przymusowego dochodzenia zawarcia umowy przyrzeczonej.
- Jeśli strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej **uchyla się** od jej zawarcia, to druga strona może żądać naprawienia szkody, którą poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej. Obejmuje to straty oraz utracone korzyści (art. 390 § 1 k.c.).

50

Uprawnienie do naprawienia szkody sprowadza się w tej sytuacji do **żądania odszkodowania**. Niedośćły pracownik może więc wystąpić o odszkodowanie od niedośćłego pracodawcy. Wysokość odszkodowania jest uzależniona od okoliczności konkretnego przypadku, jednak z reguły nie powinna przekraczać **kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia** za pracę na stanowisku objętym przedwstępną umową o pracę.

51

Jeżeli umowa przedwstępna czyni zadość wymaganiom, od których zależy ważność umowy przyrzeczonej (w szczególności wymaganiom co do formy tej umowy, a formą przewidzianą dla umowy o pracę jest for-

ma pisemna), to strona uprawniona może domagać się **zawarcia umowy przyrzeczonej**, nawet wbrew woli przyszłego pracodawcy. To uprawnienie przysługuje tylko przyszłemu pracownikowi. Jest to roszczenie przemienne, co oznacza, że pracownik ma możliwość wyboru roszczenia – może więc żądać odszkodowania albo dochodzić zawarcia umowy przyrzeczonej. W przypadku żądania zawarcia umowy przyrzeczonej wyrok sądu zastępuje oświadczenie woli tej strony umowy przedwstępnej, która uchylała się od jej wykonania.

Pracodawca może domagać się tylko odszkodowania.

PRZYKŁAD: Karol Wiśniewski zawarł przedwstępną umowę o pracę ze spółką X. W umowie uzgodniono wszystkie istotne elementy przyszłej umowy o pracę oraz termin jej zawarcia. W oparciu o te ustalenia Karol Wiśniewski wypowiedział dotychczasową umowę o pracę. Po upływie okresu wypowiedzenia, w ustalonym w umowie przedwstępnej terminie zgłosił się do pracy w spółce X. Pracodawca jednak odmówił zatrudnienia na uzgodnionych warunkach, motywując, iż w ostatnim czasie zmianie uległa sytuacja spółki i nie jest już zainteresowany zatrudnieniem nowego pracownika. Karol Wiśniewski może wystąpić do sądu z żądaniem bądź zawarcia przyrzeczonej umowy, bądź odszkodowania.

WAŻNE! Gdy pracownik uchyla się od zawarcia umowy przyrzeczonej, pracodawcy przysługuje tylko **żądanie odszkodowania**, nie przysługuje roszczenie zawarcia umowy o pracę, gdyż pracownik nie może być zmuszony wyrokiem sądowym do zawarcia umowy o pracę.

Roszczenia z umowy przedwstępnej przedawniają się z upływem roku od dnia, w którym umowa przyrzeczona miała być zawarta. Jeżeli w wyniku wniesienia powództwa sąd oddalił żądanie zawarcia umowy przyrzeczonej, roszczenia z umowy przedwstępnej przedawniają się z upływem roku od dnia, w którym orzeczenie stało się prawomocne.

PRZYKŁAD: Oto, jak może wyglądać umowa przedwstępna o pracę:

Przedsiębiorstwo X

Przemyśl, dnia 15 czerwca 2019 r.

Umowa przedwstępna o pracę

zawarta w dniu 15 czerwca 2019 r. w Przemyślu pomiędzy Przedsiębiorstwem X reprezentowanym przez Adama Nowackiego, zwanym dalej Pracodawcą, a Panią Hanną Kowalską, zam. ul. Przybrzeżna 7, m. 123 w Przemyślu, o następującej treści:

1. Strony zgodnie oświadczają, że zobowiązują się zawrzeć przyrzeczoną umowę o pracę na następujących warunkach:

- a) rodzaj umowy: umowa na okres próbny,
- b) rodzaj umówionej pracy: pracownik biurowy,
- c) miejsce wykonywania pracy: siedziba pracodawcy – Przemyśl, ul. J. Matejki 9,
- d) wymiar czasu pracy: w pełnym wymiarze czasu pracy,
- e) wynagrodzenie za pracę: wynagrodzenie zasadnicze 6500 zł brutto płatne do 10. dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu przepracowanym,
- f) termin rozpoczęcia pracy: 1 lipca 2019 r.

2. Pracodawca i Kandydat zobowiązują się zawrzeć przyrzeczoną umowę o pracę do dnia 2 lipca 2019 r.

3. W zakresie nieuregulowanym umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu pracy.

4. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Adam Nowacki

Hanna Kowalska

Pracodawca

Pracownik

D. Treść umowy o pracę

52

W dniu 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, tj. ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641), która miała na celu **wdrożenie do polskiego porządku prawnego przepisów dwóch dyrektyw UE**, tj.:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie **przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej**,
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie **równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów** oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE.

W związku z tym **rozszerzeniu uległa treść umowy o pracę** o następujące elementy:

- adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania,
- rodzaj umowy o pracę,
- datę jej zawarcia,
- warunki pracy i płacy, w tym w szczególności określenie:
- rodzaju pracy,
- miejsca lub miejsc wykonywania pracy (wyrażnie wskazano, że miejsc może być więcej niż jedno),
- wynagrodzenia za pracę odpowiadającego rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- dzień rozpoczęcia pracy – zastąpił dotychczas obowiązujące pojęcie „termin”; dzień oznacza konkretny dzień kalendarzowy, np. 1 lipca 2024 r.

W przypadku zawarcia umowy na okres próbny konieczne jest podanie czasu jej trwania lub dnia jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy na czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli takie absencje wystąpią. Ponadto strony mogą określić okres, na który mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku umów terminowych krótszych niż 6 miesięcy lub 12 miesięcy. Mogą także wprowadzić postanowienie o wydłużeniu umowy na okres próbny maksymalnie o jeden miesiąc, w przypadku gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Przepisy wprowadziły również konieczny element w **przypadku umowy na czas określony** – należy podać czas jej trwania lub dzień zakończenia umowy. W praktyce określa się to poprzez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej (np. 1 września 2024 r.) lub wskazanie zdarzenia, którego zajście spowoduje rozwiązanie umowy na czas określony (np. powrót do pracy pracownika, który przebywał na urlopie rodzicielskim i był zastępowany przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony).

Art. 29 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 26 kwietnia 2023 r.	Art. 29 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 26 kwietnia 2023 r.
Umowa o pracę określa: 1) strony umowy, 2) adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, 3) rodzaj umowy, 4) datę jej zawarcia, 5) warunki pracy i płacy, w szczególności: a) rodzaj pracy, b) miejsce lub miejsca wykonywania pracy, c) wymiar czasu pracy, d) dzień rozpoczęcia pracy, e) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,	Umowa o pracę określała: 1) strony umowy, 2) rodzaj umowy, 3) datę jej zawarcia, 4) warunki pracy i płacy, w szczególności: a) rodzaj pracy, b) miejsce wykonywania pracy, c) wymiar czasu pracy, d) termin rozpoczęcia pracy, e) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia.

Art. 29 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 26 kwietnia 2023 r.	Art. 29 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 26 kwietnia 2023 r.
f) w przypadku umowy o pracę na okres próbny: – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, – okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2² k.p., a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³ k.p., – w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.	

WAŻNE! Najważniejszym elementem umowy o pracę, bez którego umowa nie zostałaby skutecznie zawarta, jest określenie **rodzaju pracy**.

W umowie o pracę mogą też znaleźć się inne istotne dla stron postanowienia, pod warunkiem że nie będą one mniej korzystne dla pracownika niż obowiązujące przepisy prawa pracy (postanowienia fakultatywne).

Skuteczne zawarcie umowy o pracę zależy nie tylko od prawidłowego określenia jej treści, ale również od **prawidłowego oznaczenia stron umowy – pracodawcy i pracownika**. Bez spełnienia tego warunku nie dochodzi w ogóle do zawarcia umowy.

Określenie pracodawcy w umowie o pracę polega na takim oznaczeniu, aby można go było odróżnić od innych pracodawców i wskazać jako konkretną stronę umowy. Jeśli pracodawca jest osobą fizyczną, jej indywidualizacja następuje przez określenie tej osoby nazwiskiem oraz imieniem (imionami) zgodnie z brzmieniem w dowodzie osobistym lub aktach stanu cywilnego. Pracodawca, który nie jest osobą fizyczną, powinien zostać określony w umowie o pracę według ustalonej dla siebie nazwy. Powszechnie przyjmuje się, że dla każdej jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą ustala się nazwę. Pozostałymi elementami składającymi się na nazwanie pracodawcy **może być** podanie formy prawnej, w której prowadzi działalność (np. spółka z o.o.).

Celowe jest też podanie w umowie o pracę adresu **siedziby pracodawcy** (miejsca zamieszkania w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną). Obok nazwy pracodawcy wskazuje się organ lub osobę reprezentującą pracodawcę (np. dyrektor) lub inną osobę upoważnioną do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy (np. dyrektor personalny). Więcej na temat pracodawcy jako strony stosunku pracy – zob. nr 14–21.

Określenie pracownika w umowie o pracę odbywa się poprzez podanie nazwiska i imienia (imion) oraz miejsca zamieszkania. W większości przypadków identyfikacja odbywa się na podstawie oświadczenia pracownika w tym przedmiocie oraz stosownych dokumentów. Więcej o pracowniku jako stronie stosunku pracy – zob. nr 33–38.

Określając w umowie o pracę rodzaj umowy, należy nadać jej jedną z nazw, którą posługuje się Kodeks pracy, np. „umowa o pracę na okres próbny”, „umowa o pracę na czas określony” itd.

Jeżeli strony nie nazwą umowy o pracę, to najczęściej jej rodzaj ustala się poprzez analizę treści umowy. Zamiar stron co do rodzaju umowy może wynikać z konkretnych sformułowań treści umowy, w jednym z jej postanowień, terminu trwania stosunku pracy.

WAŻNE! W orzecznictwie SN przyjmuje się, że jeśli istnieją wątpliwości co do rodzaju zawartej umowy, to należy uznać, że strony łączą umowa na czas nieokreślony.

Strony w umowie oznaczają również **datę** zawarcia umowy o pracę oraz dzień rozpoczęcia pracy. W ten sposób zostaje określony termin nawiązania stosunku pracy. Jest nim bowiem dzień określony w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy.

55 Rodzaj umówionej pracy stanowi element konieczny umowy o pracę. Bez jego uzgodnienia umowa nie dojdzie do skutku. Powinien być wskazany w sposób niebudzący wątpliwości. Może być określony w umowie poprzez podanie nazwy stanowiska pracy, pełnionej funkcji, wykonywanego zawodu, a nawet przez szczegółowe opisanie czynności faktycznych, które mają być wykonywane przez pracownika. Precyzyjne oznaczenie rodzaju pracy (przydzielenie pracownikowi konkretnych zadań, wskazanie, jakie czynności faktycznie ma wykonywać, określenie zakresu jego odpowiedzialności) powoduje, że **stałe powierzenie** pracownikowi innych czynności wykraczających poza ten zakres będzie wymagało zmiany umowy. Czasowe polecenie pracownikowi wykonywania innych czynności jest dopuszczalne w przypadkach i po spełnieniu warunków przewidzianych przez prawo pracy (zob. nr 1131).

56 Z reguły jednak, aby zapobiec niejasnościom przy wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę, rodzaj pracy jest konkretyzowany przez określenie pracownikowi zakresu czynności. Zakres czynności precyzuje zadania i czynności, które ma wykonywać pracownik. Może być ustalony:

- przy zawieraniu umowy o pracę, za zgodą pracownika i wtedy jest integralną częścią umowy o pracę;
- po zawarciu umowy o pracę.

Jakakolwiek zmiana zakresu czynności **ustalonego przy zawieraniu umowy o pracę** wymaga albo zgody pracownika, albo dokonania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę. Jest bowiem częścią umowy o pracę, określającą jej rodzaj.

Zakres czynności ustalony przez pracodawcę już **po zawarciu** umowy o pracę powinien precyzować obowiązki pracownika w ten sposób, aby odpowiadały rodzajowi umówionej pracy wskazanej w umowie. Jeżeli wykraczają poza ten zakres, pracodawca może wymagać od pracownika ich wykonywania tylko wtedy, gdy pracownik wyrazi na to zgodę. Wykaz obowiązków sporządzony w **formie pisemnej** powinien określać w sposób precyzyjny i konkretny obowiązki pracownika wynikające z rodzaju umówionej pracy. Częstym i nieprawidłowym zjawiskiem jest formułowanie w wykazie, że pracownik będzie wykonywał „inne polecenia przełożonych”. Zamiast tego prawidłowe natomiast jest postanowienie, że: „pracownik będzie wykonywał inne polecenia przełożonych zgodnie z przepisami prawa pracy i ustalonym w umowie rodzajem pracy”.

WAŻNE! Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania na piśmie zakresu czynności pracownika. Może zaznajomić pracownika z zakresem jego obowiązków oraz sposobem wykonywania pracy również w formie informacji ustnej.

Odmowa pracownika przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

PRZYKŁAD: Przykładowy zakres czynności pracownika zatrudnionego na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży:

Regionalny kierownik sprzedaży reprezentuje Firmę X w przydzielonym rejonie działania. W związku z zatrudnieniem Pana od dnia na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży do Pana obowiązków będzie należało:

1. Dobór i selekcja klientów (dystrybutorów) Firmy X.
2. Prowadzenie kart klientów.
3. Bieżąca współpraca z klientami (dystrybutorami).
4. Pozyskiwanie zamówień od wybranych klientów.
5. Opieka nad klientami w podległym regionie.
6. Współtworzenie polityki cenowej i asortymentowej firmy.
7. Realizacja zadań promocyjno-reklamowych.

8. Obserwacja i analiza rynku ze szczególnym uwzględnieniem działań konkurencji oraz tendencji rynkowych ważnych dla interesów Firmy.
9. Sporządzanie raportów z działań w regionie.

57

Miejsce (lub miejsca) wykonywania pracy to drugi istotny element treści umowy o pracę. Ogólnie przez to pojęcie rozumie się siedzibę pracodawcy lub inne miejsce ustalone w umowie do wykonywania pracy. W przypadku pracy hybrydowej w treści umowy o pracę mogą zostać ustalone dwa miejsca wykonywania pracy, np. pracownik przez 2 dni w tygodniu świadczy pracę w siedzibie pracodawcy, a przez pozostałe dni we własnym miejscu zamieszkania.

Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określeniu miejsca pracy. Może być ono określone jako miejsce stałe w danej jednostce organizacyjnej zakładu pracy (pracodawcy) lub jako miejsce zmienne. Zmienność miejsca pracy wynika z reguły z charakteru (rodzaju) świadczonej pracy. Miejscem wypełniania niektórych lub większości obowiązków pracowniczych może być, określony w umowie o pracę, lokal wybrany przez pracownika, w tym też jego mieszkanie – jak w przypadku pracy zdalnej.

W przypadku ustalenia kilku miejsc pracy, zgodnie z przepisami obowiązującymi w tym zakresie, od 26 kwietnia 2023 r., pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika (w formie papierowej lub elektronicznej) o zasadach dotyczących przemieszczania się między tymi miejscami (art. 29 § 3 pkt 1 lit. g k.p.). Obowiązek informacyjny należy wypełnić w terminie 7 dni od daty dopuszczenia pracownika do pracy (art. 29 § 1 pkt 2 w związku z § 3 pkt 1 lit. g k.p.). Dodatkowo pracodawca powinien poinformować pracownika o zmianach w tym zakresie (art. 29 § 3³ k.p.).

Miejsce wykonywania pracy jest najczęściej określane w umowie o pracę poprzez podanie **adresu pracodawcy** – jego siedziby lub innej określonej jednostki organizacyjnej poza tą siedzibą, oddziału itp. Tak jest w przypadku pracowników wykonujących pracę w stałym miejscu pracy. Nieco inaczej sytuacja wygląda w odniesieniu do pracowników zatrudnionych przy pracach wymagających od pracownika dużej mobilności, przemieszczania się przy wykonywaniu zadań, np. kierowcy, przedstawiciele handlowi. Wtedy za miejsce wykonywania pracy przyjmuje się określony region, obszar, na którym przydzielane są pracownikowi zadania do wykonania (np. region południowej Polski lub województwo mazowieckie itp.).

W przypadku stałego zatrudnienia pracownika w innej miejscowości niż siedziba pracodawcy należy określić tę miejscowość wprost w umowie.

PRZYKŁAD: Pan Jan Kowalski jest właścicielem pięciu sklepów spożywczych na terenie gminy X. Siedziba jego spółki mieści się w miejscowości B będącej „stolicą” gminy X. Pan Jan K. zatrudnia do swoich sklepów ekspedientki. W umowie o pracę każdej ekspedientki jako miejsce wykonywania pracy powinien podawać nazwę konkretnej miejscowości, w której praca jest świadczona, tj. miejscowości, w której znajduje się dany sklep spożywczy.

Należy także odróżnić „miejsce wykonywania pracy” przez pracownika od „siedziby pracodawcy”. W większości przypadków te dwa pojęcia pokrywają się ze sobą.

PRZYKŁAD: Siedziba pracodawcy mieści się w budynku wydawnictwa Y. Miejscem wykonywania pracy przez pracownika zatrudnionego na stanowisku redaktora będzie również siedziba wydawnictwa – pracodawcy.

Istnieją jednak określone rodzaje prac, które ze względu na swój charakter nie mogą być wykonywane w siedzibie pracodawcy. Dlatego też strony określając w umowie miejsce wykonywania pracy powinny brać pod uwagę charakter świadczonej przez pracodawcę działalności, rodzaj powierzonych pracownikowi obowiązków, specyfikę stanowiska i pracy.

PRZYKŁAD: Pan Wacław Kowalski jest pracownikiem ochrony. Świadczy pracę na terenie parkingu dużego centrum handlowego. Mimo że parking jest własnością firmy handlowej, to jednak pracodawcą pana Wacława Kowalskiego jest agencja ochrony z siedzibą w centrum miasta, nie zaś właściciel centrum

handlowego. Miejscem wykonywania pracy, określonym w umowie o pracę, będzie rejon parkingu w centrum handlowym. W takich przypadkach jako miejsce pracy pracownika również traktować należy jednostkę organizacyjną (pracodawcę), którego kierownictwu dany pracownik podlega.

Miejsce pracy nie może być natomiast określone **zbyt ogólnikowo**, np. przez sformułowanie w umowie o pracę jako terytorium Polski. Takie określenie **nie spełnia wymagań kodeksowych** (art. 29 k.p.) i powoduje konieczność ustalania go na podstawie okoliczności występujących przy zawarciu umowy o pracę. Mogą być wtedy brane pod uwagę takie wyznaczniki, jak: miejsce zawarcia umowy, fakt rozpoczęcia pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, miejsce zamieszkania pracownika itp. Jeżeli w ten sposób nie można ustalić miejsca wykonywania pracy, przyjmuje się, że miejscem tym jest **siedziba pracodawcy**.

58 Zmiana ustalonego w umowie miejsca pracy może nastąpić na podstawie:

- porozumienia stron poprzez zgodne oświadczenie stron stosunku pracy co do zmiany tego elementu umowy (dotyczy każdego rodzaju umowy o pracę – na okres próbny – zob. nr 78, na czas określony – zob. nr 82, na czas nieokreślony – zob. nr 90);
- wypowiedzenia zmieniającego (zob. nr 1117) – może być dokonane tylko przez pracodawcę i dotyczy tylko tych umów o pracę, które mogą być wypowiedzane;
- czasowego powierzenia pracownikowi wykonywania innej pracy niż określona w umowie, po spełnieniu jednak ustawowych warunków (zob. nr 1131).

59 Dzień rozpoczęcia pracy, zamiast dotychczas obowiązującego pojęcia „termin rozpoczęcia pracy”, to kolejna zmiana w zakresie elementów treści umowy o pracę, wprowadzona nowelizacją k.p., która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r. Doprecyzowane zostało zatem, że termin rozpoczęcia pracy ma być oznaczony w umowie poprzez podanie konkretnej daty kalendarzowej, tj. dzień, miesiąc, rok.

W związku z tą zmianą doprecyzowano także, że stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy (art. 26 k.p.).

W pewnych sytuacjach termin rozpoczęcia pracy wynika **wprost** z przepisów prawa. Jest tak w przypadku przejścia, połączenia lub podziału pracodawców. Pracownicy stają się stroną w stosunkach pracy z nowym pracodawcą z chwilą dokonania takich przekształceń.

60 Wynagrodzenie jest istotnym elementem treści każdej umowy o pracę. Kodeks pracy nakazuje, by w umowie o pracę określić wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Należy więc wskazać, jakie składniki wynagrodzenia przysługują pracownikowi, np. wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa itp.

WAŻNE! Koniecznym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest w każdym przypadku wynagrodzenie zasadnicze.

Jeżeli w chwili zatrudnienia pracownika nie można ustalić wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia za pracę, to w umowie należy odesłać do obowiązujących u pracodawcy przepisów płacowych, np. regulaminu wynagradzania, układu zbiorowego pracy.

Pracodawcy, którzy nie są związani układem zbiorowym pracy i nie mają obowiązku wydania regulaminu wynagradzania, **powinni** ustalić w umowie o pracę wysokość i podstawę przyznawania wszystkich składników wynagrodzenia przysługującego danemu pracownikowi.

Wynagrodzenie jest z reguły ustalane przez strony w drodze wzajemnych negocjacji co do jego wysokości i składników.

61 Swoboda stron w tym zakresie jest jednak ograniczona przepisami prawa pracy w zakresie **gwarancji minimalnego wynagrodzenia za pracę** oraz sposobu ustalania wynagrodzenia. Ponadto ustalenia

mniej korzystne dla pracownika w porównaniu z obowiązującymi przepisami są nieważne, a zamiast nich stosuje się korzystniejsze przepisy o wynagrodzeniu.

WAŻNE! Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie może otrzymywać wynagrodzenia mniejszego niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w obowiązującej kwocie na dany rok.

Pracownikowi, któremu wynagrodzenie w umowie o pracę ustalono na kwotę niższą niż wynagrodzenie minimalne, przysługuje wyrównanie do wysokości tej kwoty. Dotyczy to wszystkich pracowników niezależnie od systemu wynagradzania, np. godzinowo, dniówkowo, tygodniowo, miesięcznie, prowizyjnie, akordowo.

WAŻNE! Wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę jest wynagrodzeniem brutto. Od wynagrodzenia obowiązkowo odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne, składka na ubezpieczenie zdrowotne i zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Wynagrodzenie za pracę jest istotnym elementem umowy o pracę, z tego też względu **nie może** ulec zmianie na niekorzyść pracownika. **Pogorszenie warunków wynagradzania** może nastąpić tylko na podstawie:

- porozumienia pracodawcy z pracownikiem;
- wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacowych (zob. nr 1117 i n.).

PRZYKŁAD: Pracownik w umowie o pracę oprócz płacy zasadniczej ma również zagwarantowane prawo do kwartalnej premii. Zasady jej naliczania i wypłaty przewiduje obowiązujący u pracodawcy regulamin premiowania. Pracodawca po kilku miesiącach obowiązywania aktu zmienił go poprzez wprowadzenie nowych przesłanek warunkujących nabycie prawa do premii. Dokonał też niekorzystnej zmiany w sposobie obliczania podstaw premii.

Taka zmiana nie będzie jednak skuteczna i nie wpłynie ujemnie na prawo pracownika do premii. Prawo to bowiem zostało zagwarantowane w umowie o pracę. Jeśli pracodawca chce wprowadzić zmianę polegającą na pogorszeniu zasad wynagradzania, musi dokonać wypowiedzenia zmieniającego dotychczasową umowę o pracę w zakresie warunków płacy. Zmiana regulaminu premiowania automatycznie nie zmienia zagwarantowanych umownie zasad wynagradzania pracowników.

W odróżnieniu od zmian na niekorzyść pracownika, zmiana warunków wynagradzania **na jego korzyść**, wynikająca z obowiązujących u pracodawcy przepisów płacowych, np. układu zbiorowego pracy czy regulaminu wynagradzania, zawsze powoduje **automatyczną** zmianę warunków wynagrodzenia za pracę bez potrzeby dokonywania ze strony pracodawcy dodatkowych czynności, np. wypowiedzenia zmieniającego.

PRZYKŁAD: Pracodawca podjął decyzję o zmianie regulaminu wynagradzania poprzez wprowadzenie zapisu, że wynagrodzenie pracowników będzie waloryzowane co kwartał według wskaźnika inflacji GUS. Ponieważ jest to zmiana warunków wynagradzania na korzyść pracowników, to dla swej skuteczności nie wymaga dokonywania przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających dotychczasowe warunki płacy. Zmiana wchodzi w życie automatycznie.

W umowie o pracę powinien również znaleźć się zapis określający **wymiar czasu pracy**. Jeżeli strony w umowie nie określą wymiaru czasu pracy pracownika, to przyjmuje się, że jest on zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. (Więcej na temat czasu pracy – zob. nr 542 i n.). Możliwe jest również zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, czyli na część etatu. Określenie w umowie o pracę wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika powinno nastąpić precyzyjnie poprzez wskazanie, np. pełny wymiar czasu pracy lub odpowiedni wymiar części pełnego etatu, najczęściej określenie ułamkowe, np. 1/2 etatu, 1/4 etatu lub ułamki dziesiętne, np. 0,8 etatu.

Wymiar czasu pracy wynikający z umowy o pracę może być też określony jako okresowy (zmienny). Takie określenie czasu pracy jest uzasadnione przy wykonywaniu prac uzależnionych od warunków atmosferycznych, np. na budowach lub związanych z sezonowością, np. pracownicy ośrodków wczasowych. Dla swej skuteczności postanowienie w umowie o pracę o zmiennym wymiarze czasu pracy wymaga przede wszystkim uzgodnienia stron oraz podania konkretnych okresów, w których pracownik będzie świadczył pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Może to wynikać także z układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy obowiązującego u danego pracodawcy.

Zmiana określonego w umowie czasu pracy może zostać dokonana w drodze porozumienia stron lub na podstawie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy.

- 63** Poza postanowieniami, które określa Kodeks pracy, strony stosunku pracy mogą wprowadzać do treści umowy o pracę również inne postanowienia (**postanowienia dodatkowe, fakultatywne**). Są one wykorzystywane przez pracodawców m.in. w celu zwiększenia ich konkurencyjności na rynku pracy, motywowania pracowników lub pozyskania najlepszych specjalistów itp.

64

WAŻNE! Do umowy o pracę można wprowadzać dodatkowe ustalenia – pamiętać jednak należy, że nie mogą być one mniej korzystne dla pracownika niż obowiązujące przepisy prawa pracy. Do przepisów tych należą, oprócz ustaw i aktów wykonawczych, także obowiązujące u pracodawcy przepisy wewnętrzne: układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy, wynagradzania, statuty itp.

- 65** Postanowienia zawarte w umowie, mniej korzystne dla pracownika niż obowiązujące przepisy prawa pracy, stają się **z mocy prawa nieważne**. Nieważność jednak nie dotyczy wtedy całej umowy, lecz tylko jej konkretnych postanowień.

PRZYKŁAD: Pracodawca zawarł umowę z pracownikiem, w której znalazło się postanowienie o tym, że pracownik nie będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Taki zapis jest nieważny z mocy prawa, a w jego miejsce wchodzi odpowiednie przepisy prawa pracy, z których wynika, że pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Ma bowiem zagwarantowane prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu. Pozostałe postanowienia umowy pozostają w mocy.

- 66** **Niecelowe i zbędne** jest przepisywanie do umowy o pracę treści przepisów prawa pracy, które i tak z mocy prawa mają zastosowanie, np. o przyznaniu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w ustawowej wysokości.

Oto kilka przykładowych postanowień dodatkowych, które mogą znaleźć się w umowie o pracę:

- zapis, że pracodawca zawrze na czas trwania umowy o pracę i na swój koszt umowę ubezpieczenia na rzecz pracownika w zakresie ubezpieczenia na życie;
- zapis, że pracodawca oddaje pracownikowi na czas trwania umowy o pracę samochód służbowy z prawem używania go do celów prywatnych;
- zapis przyznający pracownikowi dłuższy od ustawowego wymiar urlopu wypoczynkowego;
- zastrzeżenie dłuższego niż kodeksowy okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Wprowadzenie do umowy takich postanowień ma ten skutek, że ich zmiana jest możliwa tylko na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego.

Umowa o pracę **powinna zostać podpisana przez obie strony stosunku pracy**. Podpisy muszą być czytelne, opatrzone datą ich złożenia.

Wszystkie obligatoryjne elementy umowy o pracę muszą znaleźć się także w innych aktach będących podstawą nawiązania stosunku pracy. Chodzi tu o: mianowanie, powołanie, wybór, spółdzielczą umowę o pracę.

E. Forma umowy o pracę

Umowa o pracę powinna zostać zawarta na piśmie w **dwóch jednobrzmiących egzemplarzach**, z których jeden otrzymuje pracownik, drugi zaś włącza się do akt osobowych pracownika.

Umowa o pracę może być zawarta w formie elektronicznej. Do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej, zgodnie z art. 78¹ k.c., wystarcza złożenie oświadczenia woli w formie elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Oświadczenie woli złożone w powyższej formie jest zrównane z oświadczeniem woli w formie pisemnej.

67

Niezachowanie formy pisemnej powoduje, że pracodawca ma obowiązek **przed dopuszczeniem** pracownika do pracy **potwierdzić mu na piśmie** ustalenia co do **stron umowy, rodzaju umowy i jej warunków**.

68

W praktyce może jednak zdarzyć się, że pracodawca nie będzie w stanie przed rozpoczęciem pracy przekazać pracownikowi umowy o pracę na piśmie lub pisemnego potwierdzenia jej warunków, np. z powodu awarii sprzętu komputerowego i drukarki, wówczas pracownik ma prawo odmówić wykonywania pracy. Jeśli pracodawca uchyla się od obowiązku pisemnego potwierdzenia zawarcia umowy o pracę, to popełnia **wykroczenie przeciwko prawom pracownika**, za które grozi **kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł**. Wyższa grzywna w wysokości **od 1500 zł do 45 000 zł** została przewidziana dla pracodawcy, który uchyla się od potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę z pracownikiem ujawnionym w Krajowym Rejestrze Zadłużonych jako osoba, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji z alimentów i zalega on ze spłatą tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące. Ten przepis obowiązuje od 1 grudnia 2021 r.

PRZYKŁAD:

Potwierdzenie zawarcia umowy o pracę

XYZ Sp. z o.o.
ul. A. Mickiewicza 7
00-001 Warszawa

Pan Jan Kowalski
ul. J. Słowackiego 8/9
00-002 Warszawa

Potwierdzam, że w dniu 1 października 2023 r. między XYZ Sp. z o.o. – zwana dalej „Pracodawcą”, z siedzibą: ul. A. Mickiewicza 7, 00-001 Warszawa a Panem Janem Kowalskim, zwanym dalej „Pracownikiem”, została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na następujących warunkach:

1. Rodzaj pracy – recepcjonista
2. Miejsce pracy – siedziba Pracodawcy
3. Wynagrodzenie miesięczne – 5000 zł brutto, premia kwartalna – 1000 zł brutto
4. Wymiar czasu pracy – pełny etat
5. Dzień rozpoczęcia pracy – 1 października 2023 r.

.....
(podpis pracodawcy)

Prawo pracownika do dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy

68¹

Obowiązujący od 26 kwietnia 2023 r. nowy przepis art. 26¹ k.p., na podstawie którego pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosu-

nek pracy, np. na podstawie umowy zlecenia, czyli innej pracy zarobkowej. Trzeba jednak pamiętać, że wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy wynikają z art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Prawo do swobodnie wybranej pracy jest jedną z zasad prawa pracy sformułowane w art. 10 k.p. Prawo to jest uzupełnione o swobodę nawiązania stosunku pracy wynikającą z art. 11 k.p. Wyjątkiem od zasady prawa pracownika do pozostawania w zatrudnieniu równoległym z innym pracodawcą sformułowanej w nowym art. 26¹ k.p. jest zawarcie z pracodawcą na piśmie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, o którym mowa w art. 101¹ § 1 k.p., oraz ograniczenia tego typu rangi ustawowej, np. pragmatyki i ustawy zakazujące konkurencji. W przypadku podpisania umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy pracownik jest zobowiązany do powstrzymania się od podejmowania dodatkowych zajęć, ale tylko takich, które stanowią działania konkurencyjne wobec działalności prowadzonej przez pracodawcę. Zapis o powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej nie może być sformułowany zbyt ogólnikowo. Powinien odnosić się do wskazania przedmiotu działalności wykonywanej przez pracodawcę i np. odwołanie się do numeracji PKD.

Istotne jest, że pracownik nie jest zobligowany do informowania pracodawcy o pozostawaniu w zatrudnieniu równoległym. Pracodawca może uzyskać taką informację tylko za zgodą pracownika.

a. Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia

69

Od 26 kwietnia 2023 r. zmianie uległ zakres treści informacji o warunkach zatrudnienia, termin jej przekazania, jak również jej forma (art. 29 § 3–3³ k.p.).

Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika **w postaci papierowej lub elektronicznej** (do czasu powyższej nowelizacji Kodeksu pracy pracodawca przekazywał taką informację wyłącznie w formie papierowej), **nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy** (według przepisów sprzed noweli Kodeksu pracy było to 7 dni od daty zawarcia umowy pracę), co najmniej o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 2) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- 3) przysługujących pracownikowi przerw w pracy (przerwy wliczane są do czasu pracy) – liczba przerw w pracy uzależniona jest od dobowego wymiaru czasu pracy pracownika i jeżeli czas pracy:
 - wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
 - jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
 - jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 4) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- 5) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- 6) w przypadku pracy zmianowej (u tych pracodawców, u których taka praca jest wykonywana) – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;

WAŻNE! Poinformowanie pracowników o warunkach zatrudnienia wymienionych w pkt 1–6 może nastąpić przez wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

7) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – o zasadach dotyczących przemieszczania się między tymi miejscami;

WAŻNE! Jeżeli strony w umowie o pracę uzgodniły więcej niż jedno miejsce wykonywania pracy, pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o zasadach przemieszczania się między tymi miejscami. Ta informacja może określać sposoby przemieszczania się pracownika, np. wskazując środek transportu, z którego pracownik korzysta przy przemieszczaniu się między miejscami pracy oraz zasady ponoszenia kosztów związanych z poruszaniem się pomiędzy miejscami pracy.

W przypadku gdy miejsce wykonywania pracy jest określone jako oznaczony obszar, np. województwo lubelskie, który stanowi jedno miejsce pracy pracownika, np. przedstawiciela handlowego, to nie ma konieczności informowania o zasadach przemieszczania się.

8) innych niż uzgodnione w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych przysługujących pracownikowi – pracodawca zatem informuje pracownika o tych składnikach wynagrodzenia, które wynikają z przepisów powszechnie obowiązujących lub przepisów wewnętrznych (np. regulaminu wynagradzania), a które nie zostały wynegocjowane w umowie o pracę;

9) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego, lub jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania – ta informacja dotyczy zasad wykorzystania zarówno urlopu bieżącego, jak i zaległego, informacji o urlopie na żądanie;

10) obowiązujących zasadach rozwiązywania stosunku pracy, w tym o długości okresu wypowiedzenia, terminie odwołania się do sądu pracy lub – jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresu wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji – sposobie ustalania okresów wypowiedzenia;

11) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, a w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;

WAŻNE! Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia wymienionych w pkt 8–11 może nastąpić przez wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

12) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy i instytucje – nazwie takich organów;

13) w przypadku gdy pracodawca **nie ustalił regulaminu pracy** – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz sposobie usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Całkowitą nowością jest obowiązek informowania pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę, np. gdy pracodawca zapewnia dodatkowe ubezpieczenie emerytalne, to taką informację przekazać pracownikowi.

WAŻNE! Poinformowanie pracownika o powyższych warunkach zatrudnienia będzie mogło nastąpić również poprzez wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

Pracodawca informuje pracownika o PPK (pracowniczych planach kapitałowych).

WAŻNE! Wymienione obowiązki informacyjne należy wypełnić nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy.

Informacja o zmianie warunków zatrudnienia

70

Wprowadzony został krótszy termin na poinformowanie pracownika o zmianie warunków zatrudnienia. Pracodawca wypełnia taki obowiązek informacyjny niezwłocznie – nie później jednak niż w dniu, w którym dana zmiana ma zastosowanie do pracownika. Ten sam termin ma zastosowanie również do informacji o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub porozumieniem zbiorowym.

Pracodawca musi również w terminie 7 dni od dnia zmiany poinformować pracowników o zmianie adresu swojej siedziby, a jeżeli pracodawca jest osobą fizyczną, nieposiadającą siedziby, o zmianie swojego adresu zamieszkania.

WAŻNE! Nie dotyczy to sytuacji, gdy taka zmiana wynika ze zmiany przepisów prawa pracy lub przepisów prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli te przepisy zostały ujęte w informacji przekazanej pracownikowi.

Przed wejściem w życie omawianych zmian, czyli do 26 kwietnia 2023 r., pracodawca informował pracownika o zmianach w zakresie informacji o warunkach zatrudnienia w terminie maksymalnie 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian.

71 Nowością jest również forma, w jakiej pracodawca może przekazać informację o warunkach zatrudnienia, jak również o jej zmianie. Pracodawca może takie informacje przekazać **również w postaci elektronicznej**, pod warunkiem jednak że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika. Określenie: „w postaci papierowej lub elektronicznej” oznacza, że nie jest konieczne zachowanie formy pisemnej lub elektronicznej. Dla postaci papierowej lub elektronicznej informacji o warunkach zatrudnienia nie jest wymagane złożenie przez pracodawcę własnoręcznego podpisu lub kwalifikowanego podpisu elektronicznego.

72

Art. 29 § 3–3 ³ k.p. w aktualnym brzmieniu	Art. 29 § 3–3 ³ k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji Kodeksu pracy
§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o: - obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, - obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy, - przysługujących pracownikowi przerwach w pracy, - przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku, - zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią, - w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę, - w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy, - innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, - wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania, - obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia, - prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy, - układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,	§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o: - obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, - częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, - wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, - obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, - układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Art. 29 § 3–3 ³ k.p. w aktualnym brzmieniu	Art. 29 § 3–3 ³ k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji Kodeksu pracy
m) w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy; 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.	
§ 3¹. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.	§ 3¹. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1–4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.
§ 3². Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.	§ 3². Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1–4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałoby nastąpić przed upływem tego terminu – nie później niż do dnia rozwiązania umowy.
§ 3³. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.	§ 3³. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1–4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

PRZYKŁAD: Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia

XYZ Sp. z o.o.
ul. Kwiatowa 7/8
Warszawa

Pani Maria Kowalska
Stanowisko: specjalista ds. wynagrodzeń

Informacja o warunkach zatrudnienia

Na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) informuję Panią o obowiązujących u pracodawcy warunkach zatrudnienia:

- Obowiązująca dobową norma czasu pracy wynosi 8 godzin i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym.
- Obowiązujący dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi:
 - podstawowy system czasu pracy: maksymalnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu, a wraz z godzinami nadliczbowymi 13 godzin na dobę oraz przeciętnie 48 godzin w tygodniu,
 - równoważny system czasu pracy: maksymalnie 12 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu, a wraz z godzinami nadliczbowymi 13 godzin na dobę oraz przeciętnie 48 godzin w tygodniu,

- c) zadaniowy system czasu pracy: dobowy i tygodniowy czas pracy ustala pracownik, tak aby wykonywać nałożone na niego zadania.
3. Pracownikowi przysługują przerwy w pracy wliczane do czasu pracy.
Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:
- wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
 - jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
 - jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut wliczanych do czasu pracy.
4. Pracownikowi przysługuje nieprzerwany 11-godzinny odpoczynek dobowy i nieprzerwany 35-godzinny odpoczynek tygodniowy.
5. Pracownika obowiązują następujące zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią:
- 1) pracą w godzinach nadliczbowych jest praca powyżej obowiązujących Pracownika norm czasu pracy oraz przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy w systemach równoważnych czasu pracy,
 - 2) praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb Pracodawcy,
 - 3) za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - b) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w lit. a.Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy;
 - 4) w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek Pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W takich przypadkach pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
6. W przypadku pracy zmianowej pracodawca będzie informował pracownika, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia do pracy, o zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę.
7. U pracodawcy obowiązują następujące zasady przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy:
- w przypadku przejazdu w ciągu jednego dnia pracy czas przejazdu pomiędzy dwoma miejscami pracy jest wliczany do czasu pracy,
 - w dowolnie wybrany sposób, pracodawca nie ustala tego sposobu.
8. Składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe inne niż wynikające z treści umowy o pracę oferowane przez pracodawcę są uregulowane i określone w regulaminach wewnętrznych oraz politykach obowiązujących u Pracodawcy. Są to w szczególności: premia regulaminowa, nagroda uznaniowa, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna lub rentowa, odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, ekwiwalent za urlop, zwrot kosztów podróży służbowej (dieta, koszty dojazdu, zakwaterowania, przejazdów lokalnych), zwrot kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.

9. Wymiar urlopu wypoczynkowego ustalany jest na podstawie dostarczonych przez pracownika dokumentów, tj. świadectw pracy i świadectw szkolnych i wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Wymiar urlopu dla Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

10. U pracodawcy obowiązują następujące zasady rozwiązywania stosunku pracy:

- 1) wymogi formalne: umowa o pracę rozwiązuje się:
 - a) na mocy porozumienia stron – w każdej formie (na piśmie, elektronicznie, ustnie),
 - b) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) – na piśmie,
 - c) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) – na piśmie,
 - d) z upływem czasu, na który była zawarta;
- 2) w przypadku rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy w trybie określonym w pkt 1 lit. b i c wymagane jest podanie przyczyny wypowiedzenia oraz konsultacja z organizacją związkową, jeśli pracownik jest członkiem tej organizacji;
- 3) długości okresów wypowiedzenia:
 - a) okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:
 - 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
 - 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
 - 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące,
 - b) okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia i wynosi:
 - 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
 - 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
 - 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata;
- 4) termin odwołania się do sądu pracy wynosi: 21 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma rozwiązującego umowę o pracę.

11. Pracodawca zapewnia wszelkie wymagane przepisami prawa szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, tj.: szkolenie wstępne (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy), szkolenie okresowe. Pozostałe szkolenia doszkalcące, kursy są określone w obowiązującej u pracodawcy polityce szkoleniowej.

12. U pracodawcy nie obowiązuje układ zbiorowy pracy.

13. Nazwa instytucji zabezpieczenia społecznego, do której wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy: Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

14. Instytucja finansowa, do której są odprowadzane wpłaty na pracownicze plany kapitałowe: Pracowniczy Plan Kapitałowy TFI S.A.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej w imieniu pracodawcy)

Informację otrzymałem i zapoznałem się z nią.

.....
(data i podpis pracownika)

Wniosek pracownika o zmianę warunków zatrudnienia

74

Zupełnie nowym rozwiązaniem wprowadzonym w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., jest dodanie nowego art. 29³ k.p., na mocy którego pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może wystąpić z wnioskiem o:

- zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony,

- bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym o zmianę rodzaju pracy lub zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

WAŻNE! Powyższe uprawnienie nie dotyczy pracownika zatrudnionego na okres próbny.

Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia uprawniającego do wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o zmianę warunków zatrudnienia będzie wliczał się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na podstawie przejścia pracodawcy z art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego pracownika.

- 75** Uwzględnienie wniosku zależy od możliwości pracodawcy. Będzie on jednak miał obowiązek udzielenia pracownikowi odpowiedzi na taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby tak pracodawcy, jak i pracownika, nie później niż w terminie jednego miesiąca od otrzymania takiego pisma. Również w razie nieuwzględnienia wniosku pracownika o zmianę na bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy pracodawca będzie musiał poinformować pracownika o przyczynie odmowy. Zarówno wnioski pracownika, jak też odpowiedzi na nie mogą być składane tak w formie papierowej, jak i elektronicznej.

F. Rodzaje umów o pracę

- 76** Kodeks pracy w art. 25 § 1 określa **dopuszczalny katalog umów o pracę, który obejmuje trzy rodzaje umów**:
- umowę o pracę na okres próbny,
 - umowę o pracę na czas określony,
 - umowę o pracę na czas nieokreślony.

Ponadto jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może zatrudnić innego pracownika na czas tej nieobecności. **Nie jest to jednak odrębny rodzaj umowy o pracę**, lecz typ umowy na czas określony (zob. nr 87).

Umowa na czas nieokreślony należy do umów bezterminowych, pozostałe są zawierane na określony czas. Cechą charakterystyczną tego typu umów jest konieczność wskazania **terminu końcowego** umowy będącego jednocześnie terminem ustania stosunku pracy. **Określenie terminu** następuje przy zawieraniu umowy poprzez wskazanie:

- konkretnej daty, z nadejściem której umowa się rozwiąże;
- okresu, przez jaki umowa ma trwać;
- jakiegoś zdarzenia przyszłego, pewnego, powodującego rozwiązanie umowy.

W przypadku umów terminowych nieokreślenie przez strony czasu ich trwania sprawia, że taka umowa **może być** uznana za umowę bezterminową. W typowej sytuacji, gdy z oświadczeń woli stron ani z całokształtu okoliczności – a zwłaszcza rodzaju pracy – nie wynika nic innego, **należy przyjąć, że doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony**. Opiera się to na założeniu, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie tego rodzaju umowy, a nie zostało to zaznaczone w jej treści z tego względu, iż strony uważały to za zbędne w odniesieniu do typowego i najbardziej powszechnego rodzaju umowy, jakim jest umowa na czas nieokreślony.

PRZYKŁAD: Strony nie wskazały w umowie o pracę rodzaju umowy ani tym samym – czasu jej trwania. Po upływie 2 miesięcy pracodawca oświadczył pracownikowi, iż łącząca ich umowa na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki została zawarta. Pracownik twierdził, że jest nadal pracownikiem, gdyż z treści umowy nie wynika jej rodzaj i należy domniemywać, że została zawarta umowa

na czas nieokreślony. Pracodawca powołał się zaś na pisemną ofertę zawarcia umowy o pracę złożoną pracownikowi, w której wskazany był dokładny czas trwania umowy o pracę.

W przypadku niewskazania w treści umowy o pracę rodzaju umowy nie można automatycznie domniemywać, iż zawarta została umowa na czas nieokreślony. Jeżeli pracodawca złożył pracownikowi propozycję zawarcia umowy na czas określony i z pisma zawierającego tę propozycję wynika dokładny czas trwania umowy, a pracownik przystąpił do pracy na podstawie tak sformułowanej oferty zatrudnienia, to należy przyjąć, że doszło między stronami do zawarcia umowy na czas określony.

Z okoliczności sprawy może jednoznacznie wynikać, że strony nie zamierzały zawierać umowy na czas nieokreślony, a mimo to w treści umowy nie określiły jej rodzaju ani czasu trwania łączącego ich stosunku pracy.

77

PRZYKŁAD: Pracodawca zawarł z pracownicą umowę o pracę dotyczącą prowadzenia kuchni w pensjonacie czynnym tylko w okresie wakacji letnich. Mimo że w umowie nie określono rodzaju umowy, to z całokształtu można domniemywać, że stronom chodziło o zawarcie umowy na czas określony (sezon wakacyjny).

Orzecznictwo:

- wyrok SA w Gdańsku z dnia 3 listopada 2021 r., III AUa 1713/21, LEX nr 3400641;
- wyrok SA w Lublinie z dnia 21 maja 2019 r., III AUa 1003/18, LEX nr 2679339;
- wyrok SN z dnia 30 maja 2017 r., I PK 171/16, LEX nr 2329471;
- wyrok SA w Białymstoku z dnia 7 maja 2019 r., III AUa 107/19, LEX nr 2669413;
- wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 kwietnia 2016 r., III AUa 1659/14, LEX nr 2062008;
- wyrok SA w Łodzi z dnia 17 września 2015 r., III AUa 1409/14, LEX nr 1950559;
- wyrok SN z dnia 21 marca 2014 r., II PK 174/13, LEX nr 1455230;
- wyrok SA w Katowicach z dnia 18 stycznia 2013 r., III AUa 934/12, LEX nr 1289761;
- wyrok SN z dnia 28 czerwca 2012 r., II UK 284/11, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 11, poz. 608–610;
- wyrok SN z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 147/11, LEX nr 1167471;
- uchwała SN z dnia 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 186;
- wyrok SN z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEX nr 509025;
- wyrok NSA w Warszawie z dnia 10 stycznia 2006 r., II OSK 424/05, LEX nr 196437;
- wyrok SN z dnia 24 maja 2005 r., II PK 30/05, LEX nr 1615910;
- wyrok SN z dnia 6 października 2004 r., I PK 545/03, OSNP 2005, nr 224, poz. 388;
- wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 6;
- wyrok SN z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 286;
- wyrok SN z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 2/03, LEX nr 599518;
- wyrok SN z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 23/03, LEX nr 602205;
- wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 328.

Literatura: D. Książek, *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013; *Kodeks pracy. Komentarz. Projekty nowelizacji Kodeksu pracy z komentarzem*, t. I i II, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; A. Gwarek, *Telepraca – nowa forma zatrudnienia*, St.Prac. 2007, nr 10; K. Jaśkowski. E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021; *Dokumenty pracownicze. Wzory i komentarze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2023; M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Warszawa 2020; E. Maniewska, *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013; *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019; *Terminowe umowy o pracę po zmianach*, pr. zb., Warszawa 2015.

2. Umowa o pracę na okres próbny

Podstawa prawna: art. 25, 29, 30 § 1, 2 i 3, art. 32, 34, 177 § 2, 3 i 5 k.p.; art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 61).

78

Pracodawca ma możliwość zawarcia umowy na okres próbny i decyzja o nawiązaniu stosunku pracy na tej podstawie jest pozostawiona woli stron.

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

W dniu 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która miała na celu wdrożenie dwóch dyrektyw – tzw. dyrektywy *work life balance* oraz dyrektywy ws. przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, która w istotny sposób zmieniła przepisy dotyczące tego rodzaju umowy. Nie zmienił się okres, na jaki może zostać zawarta umowa na okres próbny. Co do zasady są to 3 miesiące, jak w poprzednim stanie prawnym, sprzed nowelizacji. Przewiduje się jednak od tego **wyjątki**.

1. Pierwszy dotyczy możliwości przedłużenia czasu trwania umowy o pracę na okres próbny na podstawie uzgodnień stron w umowie o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika (np. związanej z chorobą), jeżeli w trakcie trwania tej umowy takie nieobecności wystąpią. Takie rozwiązanie ma uzasadnienie w tym, że wystąpienie usprawiedliwionych nieobecności w czasie trwania okresu próby może uniemożliwić pracodawcy sprawdzenie kwalifikacji pracownika i wykazanie jego przydatności do danej pracy, zgodnie z celem tej umowy.

PRZYKŁAD: Strony zawarły umowę o pracę na okres próbny wynoszący 3 miesiące. Uzgodniono w trakcie zawierania tej umowy, że czas jej trwania ulegnie przedłużeniu o czas urlopu, lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Po miesiącu pracy dziecko pracownika zachorowało i pracownik otrzymał z tego powodu zwolnienie lekarskie na okres 10 dni. W związku z tym czas trwania umowy na okres próbny zostanie przedłużony o 10 dni nieobecności pracownika z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem i dlatego przekroczy czas 3 miesięcy.

2. Drugim wyjątkiem przewidzianym w nowych przepisach dotyczącym modyfikacji czasu trwania umowy o pracę na okres próbny jest powiązanie czasu jej trwania z okresem, na jaki strony zamierzają w następnej kolejności zawrzeć umowę pracę na czas określony.

Umowę o pracę na okres próbny można zawrzeć na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony co najmniej na 6 miesięcy, ale krótszy niż 12 miesięcy.

Przepisy nie zdefiniowały jednak pojęcia „zamiar”. W tej sprawie stanowisko zajął Główny Inspektorat Pracy w dniach 21 i 22 czerwca 2023 r. w sprawie zawierania umów na okres próbny, wydane dla Dziennika Gazety Prawnej (data publikacji: 29.06.2023 r.), w którym wypowiedział się w następujący sposób:

„Pracodawca zamierzający zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny powinien ocenić dopuszczalny okres tego zatrudnienia, mając na względzie swoje zamiary (plany, zamierzenia) co do długości okresu zatrudnienia pracownika po okresie próbnym. (...) Wskazywanie na zamiar zawarcia umowy o pracę na czas określony nie oznacza przyznania pracownikowi gwarancji zatrudnienia po okresie próbnym. Zamiar pracodawcy w tym zakresie powinien być oceniany na dzień zawarcia umowy o pracę na okres próbny”.

Ponadto organ dodał:

„Zamiar pracodawcy co do rodzaju kolejnej umowy o pracę, jaką zamierza zawrzeć z pracownikiem po rozwiązaniu się umowy o pracę na okres próbny, albo co do okresu, na jaki zamierza zawrzeć umowę o pracę na czas określony, może ulec zmianie. W związku z tym nie można wykluczyć sytuacji, że po rozwiązaniu 3-mie-

sięcej umowy o pracę na okres próbny z pracownikiem zostanie ostatecznie zawarta np. umowa o pracę na czas określony 6 miesięcy”.

Powyższe okresy trwania umowy o pracę na okres próbny – 1 lub 2 miesiące, będą mogły być wydłużone, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. I w tym przypadku także możliwe będzie dokonanie w umowie uzgodnienia, że umowa przedłuży się o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika lub jego urlopu.

WAŻNE! Ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko wtedy, gdy pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania **innego rodzaju pracy**. Tym samym nie ma możliwości ponownego zatrudnienia tego samego pracownika na okres próbny do tego samego rodzaju pracy, nawet jeżeli pomiędzy tymi zatrudnieniami nastąpiła długa przerwa.

WAŻNE! W jednym tylko przypadku umowa na okres próbny ulega wydłużeniu (o okres z reguły dłuższy niż maksymalny) z mocy prawa, a więc bez konieczności podejmowania przez strony stosunku pracy dodatkowych czynności. Jest to sytuacja, gdy umowa została zawarta na okres próbny przekraczający jeden miesiąc z pracownicą w ciąży, przy czym termin rozwiązania tej umowy przypada po upływie trzeciego miesiąca ciąży – wtedy umowa automatycznie ulega przedłużeniu do dnia porodu.

79

Te zasady nie dotyczą jednak pracownic w ciąży, z którymi zawarto umowy o pracę na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca.

Umowa na okres próbny **rozwiązuje się**:

- z upływem terminu, na jaki została zawarta;
- na mocy porozumienia stron;
- z upływem okresu wypowiedzenia (zob. nr 1157);
- bez wypowiedzenia przez pracodawcę lub pracownika z przyczyn określonych w Kodeksie pracy (zob. nr 1195).

80

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 2 tygodnie, gdy okres próbny wynosi 3 miesiące.

Nowe uprawnienie pracownika w przypadku wypowiedzenia mu umowy na okres próbny

80¹

Nowelizacja Kodeksu pracy, obowiązująca od 26 kwietnia 2023 r., wprowadza nowe rozwiązanie dla pracowników zatrudnionych na okres próbny, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia tej umowy. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną wypowiedzenia umowy było:

- 1) pozostawanie przez niego w zatrudnieniu równoległym z innym pracodawcą lub wykonywanie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy z innym podmiotem,
 - 2) wystąpienie do pracodawcy o udzielenie mu informacji o warunkach zatrudnienia,
 - 3) skorzystanie z prawa do zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy
- może zawnioskować w formie papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni licząc od dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do pracodawcy o wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Następnie pracodawca ma 7 dni na udzielenie pracownikowi odpowiedzi również w formie papierowej lub elektronicznej.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny	
Okres próbny	Okres wypowiedzenia
nie przekracza 2 tygodni	3 dni robocze
dłuższy niż 2 tygodnie	1 tydzień
3 miesiące	2 tygodnie

81 Porównanie cech charakterystycznych umowy o pracę na okres próbny po zmianach ze stanem prawnym przed zmianami

Umowa o pracę na okres próbny od 26 kwietnia 2023 r.	Umowa o pracę na okres próbny przed 26 kwietnia 2023 r.
Cel zawarcia umowy: zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy	Cel zawarcia umowy: zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy
Zawarcie umowy na okres próbny jest pozostawione wyłącznie woli stron stosunku pracy; prawo nie nakłada obowiązku jej zawarcia	Zawarcie umowy na okres próbny jest pozostawione wyłącznie woli stron stosunku pracy; prawo nie nakłada obowiązku jej zawarcia
Czas trwania: na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z tym że: – na okres nieprzekraczający 1 miesiąca w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy – na okres nieprzekraczający 2 miesięcy w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy * Strony mogą jednokrotnie wydłużyć 1- lub 2-miesięczny okres próbny, nie więcej niż o 1 miesiąc, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Możliwość wydłużenia okresu próbnego o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy – jeśli strony przewidziały taką możliwość w umowie o pracę	Czas trwania: umowa trwa przez ściśle określony czas (maksymalnie 3 miesiące)
Możliwość ponownego zawarcia umowy: tylko gdy pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania pracy innego rodzaju.	Możliwość ponownego zawarcia umowy: w dwóch przypadkach: – jeżeli pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania pracy innego rodzaju; – po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tej sytuacji dopuszczalne było tylko jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny

Orzecnictwo:

- wyrok SN z dnia 16 grudnia 2014 r., I PK 125/14, OSNP 2016, nr 7, poz. 82;
- wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 406/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 304;
- wyrok SN z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 215/99, OSNP 2000, nr 24, poz. 890;
- wyrok SN z dnia 16 stycznia 1969 r., I PR 426/68, LEX nr 13410.

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; *Dokumenty pracownicze. Wzory i komentarze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2023; *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, *Projekty nowelizacji kodeksu pracy z komentarzem*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; *Terminowe umowy o pracę po zmianach*, pr. zb., Warszawa 2015; G. Szywał, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020.

3. Umowa o pracę na czas określony

Podstawa prawna: art. 25¹ k.p

Strony zawierają umowę o pracę na czas określony, gdy zamierzają **pozostawać w stosunku pracy przez z góry określony czas.**

82

Oznaczenie czasu trwania umowy może nastąpić poprzez wskazanie:

- konkretnej daty kalendarzowej, z której nadejściem umowa się rozwiąże, np. 15 października 2023 r.,
- zdarzenia, którego zajście spowoduje rozwiązanie umowy, zdarzenie to musi być pewne, a czas jego nadejścia wiadomy lub przewidywalny, np. zakończenie sezonu wczasowego, upływ kadencji.

Termin końcowy umowy o pracę na czas określony powinien być konkretnie oznaczony. Jeżeli strony stosunku pracy tego terminu nie określą, wówczas umowę uważa się za zawartą na czas nieokreślony.

A. Umowa o pracę na czas określony – stan prawny do dnia 22 lutego 2016 r.

W obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r. stanie prawnym dopuszczalne było zawarcie maksymalnie dwóch umów o pracę na czas określony. Zawarcie z pracownikiem kolejnej, trzeciej umowy o pracę na czas określony było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Obowiązywała bowiem zasada, wyrażona w art. 25¹ k.p. (w ówczesnym brzmieniu), zgodnie z którą trzecia umowa o pracę na czas określony przekształcała się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyła jednego miesiąca. Aby doszło do zaistnienia wyżej wymienionego skutku, musiały być spełnione określone w przepisie **warunki**:

83

- 1) przepis dotyczył wyłącznie następujących po sobie umów na czas określony; nie miał zastosowania, jeżeli w rachunku trzech umów wystąpiły inne rodzaje umów terminowych, np. umowa na okres próbny, umowa na czas wykonania określonej pracy; wówczas liczenie zaczynało się od nowa;
- 2) przerwa pomiędzy rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy na czas określony nie przekroczyła jednego miesiąca, przekroczeniem jednego miesiąca w rozumieniu art. 25¹ k.p. była przerwa trwająca co najmniej 31 dni;
- 3) poprzednie dwie umowy na czas określony poprzedzające zawarcie trzeciej umowy musiały być rozwiązane, jeżeli więc jedna z nich wygasła, to liczenie trzech umów zaczynało się od nowa.

Obowiązujące przepisy w stanie prawnym do dnia 22 lutego 2016 r. nie określały maksymalnego okresu, na jaki można było zawrzeć umowę o pracę na czas określony. Umowy o pracę na czas określony mogły więc obejmować dowolne okresy, nawet z odległym terminem ich rozwiązania.

B. Umowa o pracę na czas określony po zmianach od dnia 22 lutego 2016 r.

Przepis art. 25¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 r. ma na celu ochronę pracownika przed nieuzasadnionym nadużywaniem przez pracodawców umów na czas określony, gdyż umowy te mogły być zawierane na dowolny czas ich trwania. Dopiero zawarcie z pracownikiem kolejnej, trzeciej umo-

84

wy o pracę na czas określony było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie aktualnym brzmieniem art. 25¹ k.p.:

- okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie tych umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy **nie może przekroczyć 33 miesięcy**,
- łączna liczba tych umów **nie może przekroczyć 3**.

Limit czasu trwania umowy na czas określony wynosi 33 miesiące, może być wykorzystany jednorazowo lub w częściach, których nie może być więcej niż 3.

84¹

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie terminowej umowy o pracę będzie dłuższy niż 33 miesiące lub liczba zawartych między stronami umów o pracę na czas określony będzie większa niż 3, wówczas **stosunek pracy przekształca się w zatrudnienie na czas nieokreślony**. Skutek ten nastąpi:

- od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub
- od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, nawet jeżeli nie został przekroczony 33-miesięczny limit trwania umów. Łączny czas trwania dotychczasowych umów na czas określony nie ma więc w tym przypadku znaczenia.

Jeżeli pracownik będzie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony (lub umów tego typu) bez przerwy, to okres 33 miesięcy upłynie w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia rozpoczęcia pracy na podstawie umowy na czas określony.

PRZYKŁAD: Strony stosunku pracy zawarły umowę o pracę na czas określony 23 lutego 2016 r. Termin 33 miesięcy trwania umowy upłynął 22 listopada 2018 r.

W sytuacji gdy pracownik będzie wykonywał pracę na podstawie umów o pracę na czas określony, pomiędzy którymi wystąpi przerwa (lub przerwy), to upływ okresu 33 miesięcy ustala się, licząc dni zatrudnienia przy założeniu, że miesiąc liczy 30 dni.

Ponadto, podobnie jak w stanie prawnym sprzed zmian, przedłużenie umowy na czas określony w trakcie trwania stosunku pracy na tej podstawie będzie traktowane jak zawarcie nowej umowy na czas określony.

PRZYKŁAD: Z pracownikiem zawarto umowę na czas określony od 1 marca do 31 grudnia 2016 r., a następnie od 1 stycznia 2017 r. do 31 lipca 2017 r. Po trzech miesiącach przerwy zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 listopada do 31 grudnia 2017 r. Pracodawca wykorzystał już limit 3 umów na czas określony, dlatego jeżeli strony zdecydują się na kontynuację stosunku pracy, wówczas umowa o pracę zawarta od 1 stycznia 2018 r. jest umową na czas nieokreślony.

84²

Powyższe ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony (limit 3 i 33) **nie obowiązują** w sytuacji:

- zawarcia umowy w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- zawarcia umowy w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;
- zawarcia umowy w celu wykonywania pracy na okres kadencji;
- gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Stosowanie powyższych odstępstw jest dopuszczalne, jeżeli zawarcie umowy w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Ponadto ustawowych limitów określonych w art. 25¹ § 1 k.p. (33-miesięczny czas trwania i liczba 3 umów na czas określony) nie wlicza się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 k.p.

Do umów w celu zastępstwa nieobecnego pracownika nie stosuje się limitów w zakresie trwania i liczby umów na czas określony. **Te same zasady obowiązują w przypadku umów w celu wykonywania**

pracy o charakterze dorywczym i sezonowym. Warto jednak mieć na uwadze, że dla zastosowania tego wyjątku konieczne jest, aby praca zatrudnionego na podstawie takiej umowy terminowej pracownika rzeczywiście związana była z sezonowością, np. zwiększone zapotrzebowanie na pracę kasjerów w sklepach w okresie przedświątecznym lub prace produkcyjne uzależnione od pór roku itp. Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 25¹ § 4 k.p. istnieje możliwość zatrudnienia na czas określony bez stosowania ustawowych ograniczeń w przypadku zatrudnienia pracownika na okres kadencji. Jeżeli więc okres kadencji członka zarządu trwać będzie dłużej niż 33 miesiące, można będzie zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez konsekwencji przekształcenia się tej umowy w umowę bezterminową, o ile tak jak w pozostałych wymienionych przypadkach zawarcie tej umowy w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Największe obawy budzi ostatni wyjątek, dający możliwość zawarcia umowy na czas określony bez stosowania ustawowych limitów. Należy jednak przyjąć, w oparciu o dotychczasowe orzecznictwo, że uzasadnione będzie skorzystanie z tej ostatniej możliwości zatrudnienia terminowego w przypadku okresowego zapotrzebowania na pracę, konieczności zwiększenia produkcji w związku, np. z podpisanym przez pracodawcę kontraktem dotyczącym realizacji projektu budowlanego, itp.

Ponadto w wymienionych powyżej przypadkach odstępstw od stosowania dopuszczalnego limitu umów na czas określony konieczne jest określenie w treści umowy o pracę celu lub okoliczności, tj. informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy. Nie może jednak to być zapis ogólny w umowie, np. „umowa zawarta w związku z istnieniem obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy”. Sformułowanie to powinno być konkretne z określeniem rzeczywistych okoliczności istniejących przy zawieraniu umowy, np. „umowa zawarta w związku z realizacją projektu budowy osiedla mieszkaniowego”.

Jak wynika ze stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2015 r., do stron stosunku pracy należeć będzie ocena, czy zostały spełnione przesłanki określone w art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p. Ponadto w razie wątpliwości każda ze stron może zwrócić się do inspektora pracy w tej sprawie. Inspektorzy, wykorzystując przysługujące im środki prawne, mogą wyciągać konsekwencje wobec osób winnych naruszeń. Ponadto w przypadku korzystania przez pracodawcę z wyjątku w limitowaniu umów terminowych określonego w art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p., a więc związanego z potrzebami pracodawcy, istnieje konieczność zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy w formie pisemnej lub elektronicznej w terminie 5 dni roboczych od zawarcia takiej umowy z podaniem obiektywnej przyczyny uzasadniającej tego typu zatrudnienie (zob. więcej nr 84¹). Niedopełnienie tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Do określonych limitów w zawieraniu umów o pracę na czas określony nie wlicza się zakończonych umów o pracę na okres próbny, na czas nieokreślony.

PRZYKŁAD: Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny 3 miesięcy. Po tym terminie zdecydował się na umowę na czas określony. Limit 33 miesiące będzie liczony od pierwszego dnia trwania umowy na czas określony, nie zaś od zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny.

Łączny okres 33 miesięcy i liczbę (3) zawieranych umów należy liczyć niezależnie od przerw pomiędzy poszczególnymi umowami terminowymi. Nie mają więc znaczenia przerwy pomiędzy rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę na czas określony.

PRZYKŁAD: Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na czas określony od 1 marca do 31 sierpnia 2016 r., a następnie od 1 września do 31 grudnia 2016 r. Po tych umowach nastąpiła 3-miesięczna przerwa i od 1 kwietnia 2017 r. pracodawca zawarł trzecią umowę na czas określony do końca sierpnia 2017 r. Przerwa ta nie „zeruje” liczenia limitu umów. Dlatego też, jeżeli strony zdecydują się od 1 września 2017 r. na zawarcie kolejnej umowy o pracę, to będzie ona już umową bezterminową, gdyż został wykorzystany limit 3 umów na czas określony.

Liczenie upływu 33 miesięcy trwania umowy na czas określony

84³

Jeżeli pracownik będzie wykonywał pracę na podstawie jednej umowy lub na podstawie umów następujących po sobie, pomiędzy którymi nie będzie przerwy, to okres 33 miesięcy upłynie w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. Gdy między umowami na czas określony wystąpią przerwy, to upływ 33 miesięcy ustala się zliczając dni zatrudnienia, a za miesiąc liczy się 30 dni.

a. Obowiązki informacyjne pracodawcy związane z zawarciem umowy o pracę na czas określony

84⁴

Aby ograniczać nieuzasadnione wykorzystywanie zatrudnienia terminowego, pracodawca ma określone **obowiązki informacyjne**. Otóż pracodawca, który zawarł umowę na czas określony z powodu obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, jest zobligowany **zawiadomić okręgowego inspektora pracy** o zawarciu takiej umowy, wraz ze **wskazaniem przyczyn**. Informację przesyła się do okręgowego inspektoratu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy.

WAŻNE! Takie zawiadomienie trzeba przekazać w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.

Przewidziano dla niego formę pisemną lub elektroniczną. **Preferowana jest forma pisemna** jako najbardziej pewna. Jeżeli pracodawca będzie korzystał z usług operatora pocztowego, to najlepiej zawiadomienie przesłać listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Można również pismo dostarczyć osobiście (pracodawca lub osoba przez niego wyznaczona) do właściwej jednostki PIP. Wówczas najlepiej mieć ze sobą zawiadomienie w dwóch egzemplarzach, z których jeden pozostanie w PIP, a na drugim pracownik sekretariatu Inspekcji potwierdzi złożenie dokumentu. W przypadku składania zawiadomienia w formie elektronicznej należy przyjąć, iż może to być zwykły e-mail, gdyż przepisy nie określiły tutaj konieczności posiadania i użycia przez pracodawcę podpisu elektronicznego.

Niedopełnienie obowiązku informacyjnego wobec PIP przez pracodawcę będzie skutkowało karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

PRZYKŁAD: Pracodawca działający w branży budowlanej zawarł 5-letni kontrakt na budowę kompleksu biurowego. W związku z tym chciałby zatrudnić kilku pracowników na czas określony 5 lat. W tej sytuacji istnieją przyczyny zawarcia umów o pracę na czas określony ponad ustawowy 33-miesięczny limit. Pracodawca powinien poinformować okręgowego inspektora pracy o zawarciu takich umów wraz ze wskazaniem obiektywnych przyczyn. W treści umowy o pracę również powinny być wskazane powyższe przyczyny uzasadniające dłuższy czas trwania umowy.

C. Rozwiązanie umowy na czas określony

85

Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z reguły z upływem czasu, na jaki została zawarta. Może zostać rozwiązana również na skutek jej wypowiedzenia.

Stan prawny do dnia 22 lutego 2016 r.

86

Do dnia 22 lutego 2016 r., aby wypowiedzieć umowę o pracę na czas określony, musiały być spełnione **dwa warunki**:

- umowa taka musiała być zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy;
- w treści umowy strony musiały wyraźnie zastrzec możliwość jej wypowiedzenia.

Jeśli te warunki zostały spełnione, każda ze stron miała możliwość rozwiązania umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Dopuszczalność wypowiedzenia istniała już od pierwszego dnia trwania umowy.

Klauzula dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia, jeśli została pominięta na etapie zawierania umowy, mogła zostać do niej wprowadzona w późniejszym terminie w trakcie trwania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Wymagała jednak wyraźnych i zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy.

Stan prawny od dnia 22 lutego 2016 r.86¹

Od dnia 22 lutego 2016 r. (wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy dotyczącej umów na czas określony) zrównane zostały **okresy wypowiedzenia umowy na czas określony** (również umowy na zastępstwo) z okresami wypowiedzenia, które obowiązują dla umów na czas nieokreślony. Zostały one więc **wydłużone i uzależnione od stażu zakładowego pracownika**, czyli okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Pojęcie zakładowego stażu pracy – zob. nr 1188.

Okres wypowiedzenia umowy na czas określony od dnia 22 lutego 2016 r.	
Okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia
Pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy	2 tygodnie
Pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy	1 miesiąc
Pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata, niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę	3 miesiące

WAŻNE! Od 26 kwietnia 2023 r. w związku z nowelizacją Kodeksu pracy **pracodawca ma obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony**. Obowiązek spoczywa wyłącznie na pracodawcy, tzn. gdy pracownik wypowie umowę o pracę na czas określony, wówczas nie musi podawać przyczyny swojej decyzji.

Również zgodnie z art. 38 § 1 k.p. pracodawca podaje przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę z pracownikiem zatrudnionym na czas określony w zawiadomieniu do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia.

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., dokonała w art. 45 § 1 k.p. zrównania katalogu roszczeń przysługujących pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzianiu umów wypowiedzenia umowy o pracę.

Pracownikowi, niezależnie od tego, czy jest zatrudniony na czas nieokreślony czy określony, w razie niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę przysługuje, stosownie do żądania pracownika, roszczenie o:

- orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia,
- przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu albo o odszkodowaniu.

Ponadto sąd pracy może, niezależnie od żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, **zasądzić odszkodowanie** dla pracownika, jeżeli uwzględnienie żądania jest niemożliwe lub niecelowe w ocenie tego sądu. Także w sytuacji, gdy przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje **wyłącznie odszkodowanie**.

Podobnie jak w przypadku umów bezterminowych, możliwe jest **skrócenie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia**, najwyżej jednak do jednego miesiąca w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników. Pracownik ma **prawo do odszkodowania** za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Orzecznictwo:

- postanowienie SN z dnia 22 lutego 2023 r., I PSK 48/22, LEX nr 3554457;
- wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2021 r., I NSNc 5/21, LEX nr 3162716;
- wyrok SN z dnia 6 lutego 2019 r., II PK 290/18, niepubl.;
- wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2549;
- wyrok SN z dnia 6 grudnia 2017 r., III PK 177/16, OSNP 2018, nr 9, poz. 117.

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, *Projekty nowelizacji kodeksu pracy z komentarzem*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; *Dokumenty pracownicze. Wzory i komentarze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2023; A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie*, PiZS 2006, nr 8; A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013; *Terminowe umowy o pracę po zmianach*, pr. zb., Warszawa 2015; G. Szywał, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020; *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016; *System Prawa Pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz.

4. Umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy

Podstawa prawna: art. 25¹ § 4, art. 36, 177 § 3¹ k.p.

87

Umowa w celu zastępstwa nieobecnego pracownika jest szczególną postacią umowy o pracę na czas określony. Nie stanowi natomiast nowego rodzaju umowy o pracę. W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zdecydowano, że umowa o pracę zawarta w celu zastępstwa nieobecnego pracownika nie ma osobnej regulacji w przepisach Kodeksu pracy. Jest to więc umowa na czas określony zawarta w celu zastępstwa pracownika w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ta forma umowy o pracę może być stosowana, gdy zachodzi konieczność **zastąpienia pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy**. Pracodawca w takiej sytuacji ma możliwość zatrudnienia innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, **obejmujący czas tej nieobecności**. Cechą charakterystyczną umowy na zastępstwo jest właśnie **sposób określenia terminu końcowego umowy**, którym jest **termin powrotu do pracy nieobecnego pracownika**. Termin końcowy umowy na zastępstwo może być określony konkretną datą (jeśli pracodawca wie dokładnie, kiedy zakończy się nieobecność zastępowanego pracownika), lub przez wskazanie okoliczności, której zaistnienie spowoduje rozwiązanie umowy, np. powrót pracownika do pracy po okresie nieobecności. Przykładami usprawiedliwionej nieobecności uzasadniającej konieczność zastępstwa może być długotrwała choroba pracownika, okres urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego itp. Jeżeli nieobecność zastępowanego pracownika przedłuży się, to pracodawca ma możliwość zawarcia kolejnej umowy na zastępstwo lub przedłużenia czasu trwania tej umowy w drodze porozumienia (aneksu). Istotne jest, że do umów na czas określony zawartych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika nie mają zastosowania limity czasowe i liczbowe w zawieraniu umów o pracę na czas określony obowiązujące od dnia 22 lutego 2016 r.

Oznacza to, że w przypadku powtarzania umowy zawartej w celu zastępstwa nieobecnego pracownika **nie dochodzi** do skutku określonego w art. 25¹ § 3 k.p., czyli po przekroczeniu określonych w przepisie limitów do zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Warunki zatrudnienia określone w umowie o pracę na zastępstwo **mogą się różnić** od warunków zatrudnienia zastępowanego pracownika. Z istoty zastępstwa wynika, że umowa o pracę na zastępstwo **powinna** określać ten sam rodzaj pracy (stanowisko) co rodzaj pracy zastępowanego pracownika. Umowa o pracę na zastępstwo może określać inny wymiar czasu pracy i inną wysokość wynagrodzenia za pracę aniżeli umowa o pracę pracownika, który zostaje zastąpiony. Może zostać zawarta w niepełnym wymiarze czasu pracy, mimo że zastępowany pracownik był zatrudniony na pełnym etacie. Odmienności co do wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w zastępstwie nie mogą naruszać przepisów płacowych obowiązujących u danego pracodawcy (układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagrodzenia).

Umowa ta z reguły rozwiązuje się **samoistnie** z dniem powrotu zastępowanego pracownika do pracy.

88

Umowa o pracę na czas zastępstwa nieobecnego pracownika może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem.

A. Okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo

Umowę o pracę na czas zastępstwa można wypowiedzieć, a **okresy wypowiedzenia** są zrównane z okresami wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i nieokreślony i wynoszą:

89

Okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia
Pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy	2 tygodnie
Pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy	1 miesiąc
Pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata, niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę	3 miesiące

Do ustalenia długości okresu wypowiedzenia umowy na zastępstwo **bierze się pod uwagę staż zakładowy, czyli okres pracy pracownika u danego pracodawcy niezależnie od rodzaju zawartej umowy (umów).**

W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 20 kwietnia 2023 r., wprowadzony został obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. W związku z tym wymóg ten dotyczy również umowy na zastępstwo (art. 30 § 4 k.p.).

Możliwe jest skrócenie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, najwyżej jednak do jednego miesiąca w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracownik będzie miał prawo do odszkodowania za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Umowa na zastępstwo **może być rozwiązana bez wypowiedzenia na zasadach ogólnych.**

WAŻNE! Stosunek pracy osoby zatrudnionej na zastępstwo podlega takiej samej ochronie, jak w przypadku umowy zawartej na czas określony, z jednym jednak wyjątkiem – jeśli pracownica zatrudniona na czas zastępstwa nieobecnego pracownika zajdzie w ciążę, a umowa z nią zawarta uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, to nie ulega ona przedłużeniu do dnia porodu. Jeżeli zastępowany pracownik powróci do pracy, a zastępczyni będzie np. w piątym miesiącu ciąży, to umowa na zastępstwo rozwiąże się z dniem powrotu do pracy zastępowanego pracownika.

Stosunek pracy pracownicy w ciąży zatrudnionej na podstawie umowy na zastępstwo innego pracownika **podlega ochronie przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem umowy o pracę.** Pracodawca nie może bowiem rozwiązać ani wypowiedzieć umowy o pracę z taką pracownicą w okresie ciąży, urlopu macie-

ryzińskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy, a reprezentującą ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy w tym trybie.

Jedynym wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracownica zatrudniona na zastępstwo zajdzie w ciążę, a umowa z nią zawarta uległaby rozwiązaniu **po upływie trzeciego miesiąca ciąży** – wówczas **nie ulega ona automatycznemu przedłużeniu do dnia porodu**.

Umowa o pracę na zastępstwo z pracownicą w ciąży może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Umowa na czas zastępstwa jest umową o pracę, dlatego też zatrudniony na tej podstawie pracownik korzysta w zasadzie z **tych samych praw** co pracownicy świadczący pracę na podstawie umowy na czas określony, np. w zakresie stażu pracy, nabywania prawa i korzystania z urlopów wypoczynkowych itp.

W przypadku rozwiązania umowy na czas zastępstwa z dniem powrotu nieobecnego pracownika do pracy w świadectwie pracy jako przyczynę ustania stosunku pracy należy podać tę właśnie okoliczność, np. powrót zastępowanej pracownicy z urlopu wychowawczego.

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, Projekty nowelizacji kodeksu pracy z komentarzem, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013; *Terminowe umowy o pracę po zmianach*, pr. zb., Warszawa 2015; G. Szynal, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020; *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016.

5. Umowa o pracę na czas nieokreślony

Podstawa prawna: art. 25, 36, 36¹, 38 k.p.

90

Umowa na czas nieokreślony jest **umową bezterminową**, co oznacza, że jej czas trwania nie jest w treści umowy określany. Umowa tego rodzaju stwarza pomiędzy stronami stosunku pracy najbardziej **trwałą więź prawną**. Z reguły jest zawierana wówczas, gdy strony zamierzają pozostawać w stosunku pracy przez dłuższy czas. Może być jednak w każdym czasie rozwiązana przez każdą ze stron z zachowaniem zasad rozwiązywania tego typu umów (zob. nr 1169, 1188). Niedopuszczalna zaś jest zmiana rodzaju tej umowy na inny na podstawie wypowiedzenia zmieniającego. Umowa na czas nieokreślony jest **najkorzystniejszą dla pracownika podstawą zatrudnienia** i stwarza **najdalej idącą ochronę trwałości stosunku pracy**.

Orzecznictwo:

- wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2558382;
- wyrok SN z dnia 11 lutego 2016 r., II PK 343/14, LEX nr 1994021;
- wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 267/13, *Monitor Prawa Pracy* 2014, nr 6, s. 310–314;
- wyrok SN z dnia 30 listopada 2012 r., II PK 132/12, LEX nr 1747724;
- wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 12/11, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 217;
- uchwała SN z dnia 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02, OSNP 2004, nr 1, poz. 4.

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, *Projekt nowelizacji kodeksu pracy z komentarzem*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; *Dokumenty pracownicze. Wzory i komentarze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2023; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej

Małgorzata Skibińska, Anna Sokołowska

SPIS TREŚCI

1. Delegowanie pracowników – uregulowania prawne	90¹	F. Odpowiedzialność solidarna pracodawcy delegującego i podmiotu powierzającego wykonanie prac	90²¹
2. Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71	90²	G. Nadzór i kontrola przestrzegania przepisów dotyczących delegowania pracowników do Polski	90²²
A. Zakres obowiązywania dyrektywy 96/71	90 ²	a. Zakres kontroli prawidłowości delegowania pracowników	90 ²²
a. Delegowanie	90 ²	b. Powiadomianie o karach pieniężnych i grzywnach administracyjnych	90 ²⁴
b. Pracodawca delegujący	90 ⁵	H. Sankcje za naruszenie przepisów dotyczących delegowania pracowników do Polski	90²⁸
c. Pracownik delegowany	90 ⁶	I. Współpraca z właściwymi organami państw członkowskich w zakresie delegowania	90 ²⁹
B. Wybór prawa właściwego dla umowy	90 ⁷	4. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem	90³⁰
C. Minimalne warunki zatrudnienia	90 ⁸	A. Jurysdykcja sądów w sprawach z powództwa pracownika delegowanego ...	90 ³⁰
a. Zakres minimalnych warunków zatrudnienia	90 ⁸	B. Jurysdykcja sądów polskich	90 ³¹
b. Wyłączenia dotyczące minimalnych warunków zatrudnienia	90 ⁹	5. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę najemną na terenie UE	90³²
D. Informowanie pracowników delegowanych o warunkach zatrudnienia	90 ¹⁰	A. Zagadnienie wstępne	90 ³²
a. Pozyskiwanie informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia	90 ¹⁰	B. Zabezpieczenie społeczne pracowników	90 ³³
b. Zasady informowania pracownika	90 ¹²	C. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę w dwóch lub kilku państwach	90 ³⁴
3. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w UE	90¹⁴	D. Formularz A1	90 ³⁶
A. Zasady dotyczące delegowania	90 ¹⁴	6. Zatrudnienie cudzoziemca spoza obszaru UE	90³⁸
B. Pracodawca delegujący i pracownik delegowany	90 ¹⁵		
C. Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski z kraju UE	90 ¹⁷		
D. Warunki zatrudnienia dla pracowników delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez przedsiębiorstwo z siedzibą w kraju nienależącym do UE	90 ¹⁹		
E. Przechowywanie i udostępnianie dokumentów związanych z delegowaniem ...	90 ²⁰		

A. Legalność wykonywania pracy na terytorium Polski	90 ³⁸	c. Wydawanie zezwolenia na pracę bez względu na warunki wydawania zezwoleń – art. 88c ust. 1 pkt 2 u.p.z.i.r.p.	90 ⁴⁴
B. Cudzoziemcy wykonujący pracę w tzw. uproszczonym trybie	90 ⁴⁰	E. Delegowanie pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego	90 ⁴⁵
C. Zezwolenia na pracę sezonową	90 ⁴¹	F. Obowiązki związane z zatrudnieniem cudzoziemców na terenie RP	90 ⁴⁶
D. Zezwolenia na pracę	90 ⁴²		
a. Zasady wydawania zezwoleń na pracę	90 ⁴²		
b. Wydawanie zezwolenia na pracę bez względu na warunki wydawania zezwoleń – art. 88c ust. 1–5 i 7 u.p.z.i.r.p.	90 ⁴³		

Podstawa prawna: art. 2, 22, 42, 77⁵ k.p.; ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 73); ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1614); ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 672); ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 2647 z późn. zm.); ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1110); ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 221 z późn. zm.); ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.); ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jedn.: z 2023 r. poz. 1270 z późn. zm.); ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.); ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: z 2023 r. poz. 2505 z późn. zm.); ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 775 z późn. zm.); ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn.: z 2022 r. poz. 1124 z późn. zm.); ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1550 z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 2291); rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 22 marca 2022 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców (Dz. U. poz. 827 z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. poz. 1558); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 154); dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.1.1997, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 431); dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 2 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Dz. Urz. UE L 155 z 18.6.2009, s. 17); dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28.5.2014, s. 11); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. L 166 z 30.4.2004, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 5, s. 72) – wyciąg (preambuła oraz art. 1–16); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 284 z 30.10.2009, s. 1); rozporządzenie Rady (WE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz. Urz. WE L 351/1 z 20.12.2012, s. 1); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE „rozporządzenie w sprawie IMI” (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, s. 1); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych – Rzym I (Dz. Urz. UE L 177 z 4.7.2008, s. 6).

1. Delegowanie pracowników – uregulowania prawne

Delegowanie pracowników to rodzaj czasowej migracji zarobkowej opierającej się na swobodzie świadczenia usług wewnątrz Unii. Usługodawca mający siedzibę na terenie jednego kraju członkowskiego, aby swobodnie świadczyć usługę na terenie innego kraju członkowskiego, musi mieć możliwość wysłania swojego pracownika w celu wykonania tej usługi. Podstawę dla organizacji właściwego delegowania pra-

cowników do innego państwa UE i EOG i zapewnienia im optymalnej ochrony ich praw stanowi dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług; dalej: dyrektywa 96/71, a także z przepisy z nią powiązane. Przepisy te stanowią podstawowy zbiór warunków zatrudnienia, które mają być spełnione przez pracodawcę w celu zapewnienia minimalnego poziomu ochrony pracowników delegowanych do państw Unii Europejskiej (UE). Powyższa dyrektywa została implementowana do polskiego porządku prawnego ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 73); dalej: u.d.p.s.u., która kreuje prawa i obowiązki pracodawców delegujących pracowników do pracy na terenie Polski. Jest to również zbiór norm prawnych dla pracodawców delegujących pracowników za granicę i tych, którzy są kontrahentami pracodawców zagranicznych przysyłających pracowników do Polski. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych.

WAŻNE! Do dnia wejścia w życie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, tj. do dnia 18 czerwca 2016 r., regulacje prawne dotyczące warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP były zawarte przede wszystkim w uchylonym przez art. 33 u.d.p.s.u. rozdziale IIa działu drugiego Kodeksu pracy „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem UE”, a także w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w Kodeksie postępowania cywilnego.

2. Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71

A. Zakres obowiązywania dyrektywy 96/71

a. Delegowanie

90²

Delegowanie pracowników jest to czasowe wysyłanie pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego w ramach transgranicznego świadczenia usług. Zgodnie z art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy 96/71 występuje w stosunku do przedsiębiorstw:

- delegujących pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub
- delegujących pracowników do zakładu lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, a także w przypadku
- pracy tymczasowej lub agencji pośrednictwa pracy wynajmującej pracowników przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją pośrednictwa pracy a pracownikiem.

Świadczenie pracy w ramach delegowania należy odróżnić od świadczenia pracy w ramach podróży służbowej. Są to dwie sytuacje związane z zatrudnieniem, które różnie kształtują sytuację pracownika w zakresie należności publicznoprawnych, czyli składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Przy czym przepisy prawa pracy nie definiują określenia „delegowanie”, jedynie zawierają definicję podróży służbowej.

WAŻNE! Pracownik delegowany **nie ma prawa do diet i zwrotu kosztów związanych z podróżą**. W przypadku delegowania na terytorium RP wypłacone kwoty otrzymane przez pracownika podlegają w całości opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Natomiast przy delegowaniu poza granice RP zwolnione z podatku dochodowego są dochody pracownika w wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty 30% diety z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju (art. 21 ust. 1 pkt 20 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 2647 z późn. zm.; dalej: u.p.d.o.f.).

Delegowanie pracownika, które wiąże się z wykonywaniem konkretnej usługi lub zadania, **powinno mieć charakter tymczasowy i incydentalny**, nie zaś charakter stałej obecności na rynku pracy tego państwa. Może ono trwać od kilku dni do kilku miesięcy, przy czym przepisy nie wprowadzają norm określających ograniczenia czasowe. Z reguły jest to **okres 24 miesięcy**, co ściśle wiąże się z obowiązkiem uzyskania przez pracownika formularza A1 – „Zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej. Ponadto w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (dalej: rozporządzenie w sprawie IMI), stanowiącej projekt dyrektywy zmieniającej dyrektywę 96/71, zaproponowano, aby ograniczyć czas delegowania do 24 miesięcy.

90³

WAŻNE! Świadczenie usług na terytorium innego państwa powinno mieć charakter tymczasowy i incydentalny. Delegowanie pracownika może trwać od kilku dni do kilku miesięcy.

Kolejnym warunkiem skutecznego delegowania pracownika do innego kraju członkowskiego jest konieczność istnienia stosunku pracy między pracownikiem a delegującym przedsiębiorstwem podczas całego okresu delegowania. Przy czym jeżeli delegowana osoba jest już pracownikiem danego pracodawcy, to istnieje konieczność dokonania zmiany warunków umowy o pracę poprzez zmianę miejsca świadczenia pracy. W przypadku delegowania bowiem dochodzi do zmiany miejsca wykonywania pracy określonego w treści umowy o pracę. Zmiana miejsca świadczenia pracy może nastąpić w drodze porozumienia zmieniającego do umowy o pracę – oczywiście w przypadku zgody pracownika na zmianę miejsca świadczenia pracy, w przypadku braku takiej zgody – w drodze wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 4 k.p.). Należy podkreślić, iż pracownik nie znajduje się w podróży służbowej, jeśli wykonuje pracę w miejscu wskazanym w umowie jako miejsce świadczenia pracy.

WAŻNE! W przypadku delegowania pracownika w ramach świadczenia usług w UE istnieje konieczność dokonania w umowie o pracę zmiany miejsca wykonywania pracy.

Wykonywanie pracy za granicą na podstawie czasowego delegowania wyklucza możliwość **zakwalifikowania** tej sytuacji **jako podróży służbowej**. Zgodnie z art. 77⁵ k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Z literalnego brzmienia art. 77⁵ k.p. wynika, iż podróż służbowa ma miejsce, gdy pracownik udaje się w celu realizacji zadań:

90⁴

- do miejscowości innej niż siedziba pracodawcy, jeżeli pracownik ma zdefiniowane miejsce pracy w miejscowości, która jest siedzibą pracodawcy,
- do miejscowości poza stałym miejscem pracy (zdefiniowanym w umowie o pracę), jeżeli pracownik ma zdefiniowane miejsce pracy w innej miejscowości niż siedziba pracodawcy,

- poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy, jeśli dla danego pracownika niemożliwe jest punktowe wskazanie stałego miejsca pracy.

WAŻNE! Zadania służbowe, aby zostały zakwalifikowane do zadań w ramach podróży służbowej, muszą być wykonywane poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem świadczenia pracy.

Charakteryzując podróż służbową, należy odnieść się do kwestii związanej z czasem jej trwania. Ten aspekt komplikuje fakt, iż z przepisów prawa pracy, przepisów podatkowych oraz przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego (i to zarówno polskich, jak i unijnych) nie wynika, jak długo może trwać podróż służbowa. Pomocą w tym zakresie jest orzecznictwo sądowe, zgodnie z którym podróż służbowa ma charakter incydentalny, tymczasowy i krótkotrwały. Jest to pewna wskazówka, jak długo pracownik może przebywać w podróży służbowej. Jest ona jednak na tyle ogólna, że w praktyce pozostawia wiele wątpliwości, a co za tym idzie – pozwala na kreowanie różnych stanowisk i poglądów, które próbują wskazać konkretny okres trwania podróży służbowej. Najczęściej spotykamy się z następującymi uzasadnieniami co do czasu trwania podróży służbowej:

- przepisy nie zawierają ograniczeń co do czasu trwania podróży służbowej, tym samym może trwać ona tak długo, aby zostały zrealizowane zadania służbowe wskazane pracownikowi do wykonania w poleceniu podróży służbowej; podróż służbowa może trwać do 3 miesięcy, gdyż art. 42 § 4 k.p. daje pracodawcy możliwość powierzenia pracownikowi nawet innej pracy niż zdefiniowana w umowie o pracę do 3 miesięcy w roku kalendarzowym;
- podróż służbowa może trwać maksymalnie 182 dni; takie stanowisko najczęściej prezentują eksperci prawa podatkowego, argumentując, iż od 183. dnia świadczenia pracy za granicą podatek (co do zasady) powinien być płacony za granicą.

Mając na uwadze prezentowane wyżej stanowiska, należy wskazać raz jeszcze, iż typowa podróż służbowa charakteryzuje się tym, że **w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne**. Z uwagi na fakt, iż podróż służbowa „ma trwać tyle, ile wymaga tego jej cel (zadanie)”, to kryterium czasowe może być stosowane jedynie pomocniczo.

WAŻNE! Pracownik przebywający w podróży służbowej ma prawo do diet i zwrotu kosztów z tytułu podróży służbowej, ryczałtu na dojazdy środkami komunikacji miejskiej, zwrotu kosztów noclegu oraz innych niezbędnych wydatków. Diety oraz inne należności z tytułu podróży służbowej korzystają ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych oraz nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (przeciwnie niż w przypadku delegowania, gdyż delegowanie wyklucza możliwość rozliczenia diet).

Jeśli pracownik delegowany w ramach świadczenia usług w UE otrzyma polecenie wyjazdu służbowego poza miejscowość, która jest wskazana w umowie jako miejsce świadczenia pracy w ramach delegowania, wówczas oczywiście w czasie wykonywania polecenia będzie w podróży służbowej i nabędzie prawo do świadczeń z tym związanych, w tym diet i zwrotu kosztów podróży służbowej.

PRZYKŁAD: Pracownik zatrudniony w międzynarodowej firmie budowlanej został delegowany do pracy we Francji, jako miejsce świadczenia pracy została wskazana Nicea. Pracownik otrzymał polecenie wyjazdu służbowego do Paryża. W związku z faktem, iż będzie przebywał w podróży służbowej, pracownikowi przysługują diety oraz zwrot kosztów zakwaterowania i transportu.

Ostateczne rozstrzygnięcie, czy w danym przypadku mamy do czynienia z delegowaniem, czy też z podróżą służbową, należy do organów kontroli i nadzoru, takich jak:

- Państwowa Inspekcja Pracy (PIP),
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i
- Urząd Skarbowy (US).

Oceniając w danym przypadku, czy mamy do czynienia z delegowaniem, czy też podróżą służbową, będą one dążyły do ustalenia rzeczywistego miejsca świadczenia pracy oraz sposobu realizacji zadań służbowych, opierając się w głównej mierze na zapisach umowy o pracę.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż wydanie polecenia wyjazdu, wypłacanie diet, zwrot kosztów podróży i noclegu nie świadczą o tym, że pracownik realizował powierzone zadania w ramach podróży służbowej.

b. Pracodawca delegujący

Definicję pracodawcy delegującego pracowników z terytorium RP zawiera art. 3 pkt 5 u.d.p.s.u. W myśl wskazanej normy prawnej, **pracodawcą delegującym** jest pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierujący tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
- jako agencja pracy tymczasowej.

Za pracodawcę delegującego pracowników uważa się również pracodawcę mającego siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będącego agencją pracy tymczasowej, w przypadku gdy taka agencja kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego.

c. Pracownik delegowany

Pracownikiem delegowanym jest pracownik, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym pracuje na co dzień.

WAŻNE! Za definicję pracownika przyjmuje się definicję stosowaną w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany (art. 2 dyrektywy 96/71).

W myśl art. 3 pkt 7 u.d.p.s.u. pracownikiem delegowanym z terytorium RP jest pracownik w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonujący pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP. Realizując zatem obowiązki związane z delegowaniem pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego z Polski, należy wziąć pod uwagę regulacje w tym zakresie, zawarte w przepisach państw, do których pracownicy będą delegowani.

Tym samym osoba świadcząca pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, wysyłana tymczasowo do pracy z Polski na terytorium innego państwa członkowskiego, może w tym państwie być uważana za pracownika.

W przypadku osób delegowanych do pracy na terytorium Polski zastosowanie będzie miała definicja zawarta w art. 2 k.p., zgodnie z którą pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Dla wyczerpania definicji pracownika delegowanego w rozumieniu polskich przepisów istotny jest również przepis art. 22 k.p., w myśl którego

przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w powyżej wskazanych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.).

B. Wybór prawa właściwego dla umowy

90⁷

Delegowanie pracownika do pracy w ramach świadczenia usług w UE może wiązać się ze dokonaniem wyboru prawa właściwego dla całej albo części umowy łączącej pracownika delegowanego i pracodawcę. Regulacje prawne w zakresie wyboru prawa zawiera rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I); dalej: rozporządzenie nr 593/2008. Zgodnie z art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 593/2008 umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Przy czym w zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę lub gdy takiego wyboru brak, umowa podlega prawu państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę. W przypadku delegowania pracownika z Polski byłby to zatem stosunek pracy oparty na przepisach Kodeksu pracy.

WAŻNE! Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. Zawarcie nowej umowy o pracę z pierwotnym pracodawcą lub pracodawcą należącym do tej samej grupy przedsiębiorstw co pierwotny pracodawca nie powinno wykluczać uznania, że pracownik świadczy pracę w innym państwie czasowo.

Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z zasadami powyżej wskazanymi, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika (art. 8 ust. 3 rozporządzenia nr 593/2008). Jeżeli jednak ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż państwo, w którym zazwyczaj świadczona jest praca w wykonaniu umowy, lub w którym znajduje się przedsiębiorstwo, to zgodnie z art. 8 ust. 4 rozporządzenia nr 593/2008 stosuje się prawo tego innego państwa. Wybór prawa nie może jednak naruszać zastosowania postanowień prawa wspólnotowego (art. 3 ust. 4 rozporządzenia nr 593/2008). Zatem bez względu na obowiązujące prawo pracy, w przypadku delegowania, zawsze zastosowanie będą miały przepisy prawa pracy kraju, w którym świadczona jest praca, o ile są korzystniejsze dla pracownika. Przy czym przez okres 12 miesięcy możliwością przedłużenia do 18 miesięcy będą to warunki obejmujące:

- normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- wymiar urlopu wypoczynkowego,
- wynagrodzenia za pracę,
- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- ochronę pracownic w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego,
- zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu oraz zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 112 k.p.,
- należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

PRZYKŁAD:

a) Pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Francji. Strony nie dokonują wyboru prawa właściwego – obowiązuje polskie prawo pracy. W zakresie obowiązywania dyrektywy 96/71 obowiązuje prawo francuskie, o ile jest korzystniejsze dla pracownika;

- b) pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Francji. Strony nie dokonują wyboru prawa właściwego – obowiązuje francuskie prawo pracy. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy;
- c) pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Francji. Strony ustalają obowiązywanie prawa polskiego – obowiązuje polskie prawo pracy. W zakresie obowiązywania dyrektywy 96/71 obowiązuje prawo francuskie, jeżeli jest korzystniejsze dla pracownika;
- d) pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Francji. Strony ustalają obowiązywanie prawa francuskiego – obowiązuje prawo francuskie oraz prawo polskie w zakresie, w jakim prawo polskie jest korzystniejsze dla pracownika. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy;
- e) pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Francji. Strony ustalają obowiązywanie prawa polskiego – obowiązuje prawo polskie oraz prawo francuskie w zakresie, w jakim prawo francuskie jest korzystniejsze dla pracownika. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy;
- f) pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Francji. Strony ustalają obowiązywanie prawa francuskiego – obowiązuje prawo francuskie. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy.

C. Minimalne warunki zatrudnienia

a. Zakres minimalnych warunków zatrudnienia

Zgodnie z dyrektywą 96/71 warunki zatrudnienia delegowanego nie mogą być mniej korzystne niż te obowiązujące w państwie, do którego pracownik został wysłany. W związku z tym państwa członkowskie zostały zobligowane do przyjęcia w swych porządkach prawnych wewnętrznych regulacji, których celem będzie zagwarantowanie takim pracownikom minimalnego poziomu warunków zatrudnienia na ich terytorium. Warunki te określone są w ustawach, przepisach wykonawczych lub przepisach administracyjnych, układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych uznanych za przepisy powszechnie stosowane. Przedsiębiorca delegujący swoich pracowników do pracy do innego kraju członkowskiego UE w ramach świadczenia usług jest zobowiązany, w okresie delegowania nieprzekraczającego 12 miesięcy (lub 18 w przypadku przedłużenia) zapewnić im takie warunki pracy i płacy, jakie obowiązują w państwie przyjmującym. Po tym okresie, w przypadku gdy pracownicy nadal będą wykonywali pracę w państwie delegowania, należy w zakresie ich zatrudnienia stosować wszystkie, lokalne przepisy dotyczące prawnej ochrony pracy. Dyrektywa 96/71 wskazuje, które przepisy prawa obowiązujące w państwie świadczenia usług dotyczące warunków zatrudnienia mają zastosowanie do pracowników delegowanych na okres 12 (18) miesięcy, niezależnie od tego, jakie prawo ma zastosowanie do ich stosunków pracy (art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71). Przepisy te **nie stanowią jednocześnie przeszkody w stosowaniu korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia** (art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71). Przepis art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 stanowi, że państwa członkowskie, bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, mają obowiązek zagwarantować pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia obejmujące następujące zagadnienia:

- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;
- wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe. Ustalając wynagrodzenie za pracę, bierze się pod uwagę wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów, w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto do wynagrodzenia wlicza się dodatek z tytułu delegowania w części, która nie stanowi zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Jednakże, w przypadku gdy prawo właściwe dla stosunku pracy pracownika delegowanego na terytorium RP nie określa części dodatku z tytułu

delegowania, która stanowi zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, cały dodatek uznaje się za zwrot tych wydatków. Warto również dodać, że przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia za pracę w państwie delegowania porównuje się całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne składniki wynagrodzeń,

- warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;
- zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- środki ochronne w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- równe traktowanie kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;
- warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;
- stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych (dotyczy tylko podróży rozpoczynającej się i kończącej w państwie oddelegowania).

WAŻNE! Pracodawca, ustalając wynagrodzenie za pracę dla pracowników delegowanych, powinien wziąć wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów w kraju delegowania, w tym np. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Zagwarantowanie jedynie minimalnego wynagrodzenia nie wypełni obowiązku prawnego wynikającego z dyrektywy 96/71.

WAŻNE! Odstępstwo to nie ma zastosowania w sektorze budowlanym.

b. Wyłączenia dotyczące minimalnych warunków zatrudnienia

90⁹

W przypadku wstępnego montażu lub pierwszej instalacji (jeżeli usługa jest niezbędna do prawidłowego wykonania usługi) wykonywanych przez wykwalifikowanych (wyspecjalizowanych) robotników delegowanych na okres nie dłuższy niż 8 dni nie stosuje się zasad dotyczących:

- minimalnego wymiaru płatnych rocznych urlopów,
- wynagrodzenia wraz ze stawką za nadgodziny.

Wyłączenia tego **nie stosuje się** do następujących prac budowlanych:

- wykopy,
- roboty ziemne,
- prace budowlane w węższym znaczeniu,
- montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych,
- wyposażanie lub instalowanie,
- przebudowa,
- renowacja,
- naprawy,
- demontowanie,
- rozbiórka,
- konserwacja,
- utrzymywanie (prace malarskie i porządkowe),
- ulepszanie.

WAŻNE! Wyłączenia dotyczące minimalnych warunków zatrudnienia dotyczą jedynie minimalnego wymiaru płatnych rocznych urlopów i minimalnych stawek wynagrodzenia wraz ze stawką za nadgodziny.

D. Informowanie pracowników delegowanych o warunkach zatrudnienia

a. Pozyskiwanie informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia

Pracodawca delegujący pracownika do pracy za granicę jest zobowiązany poinformować pracownika o warunkach zatrudnienia obowiązujących w okresie oddelegowania. W gestii pracodawcy leży zdobycie i przeanalizowanie informacji, jakie standardy zatrudnienia obowiązują w innym państwie. Z ustanowionej w art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71 zasady uprzywilejowania pracownika wynika bowiem obowiązek dla wysyłającego pracodawcy porównania uprawnień pracowniczych funkcjonujących zarówno w państwie przedsiębiorcy wysyłającego pracowników, jak i w państwie świadczenia usługi, a następnie zastosowanie regulacji korzystniejszych. Aby dopełnić tego obowiązku, polski pracodawca może skontaktować się z odpowiednim biurem, instytucją, organem administracji, właściwymi w sprawach nadzorowania warunków pracy i zatrudnienia w państwie świadczenia usługi.

90¹⁰

W Polsce odpowiednie informacje można uzyskać za pośrednictwem Państwowej Inspekcji Pracy, która pełni rolę instytucji łącznikowej. Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 14 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 z późn. zm.) do zadań tego organu należy wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 73).

90¹¹

WAŻNE! W celu uzyskania informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia obowiązujących w państwie, do którego pracownik jest delegowany, pracodawca może skontaktować się z odpowiednim biurem, instytucją, organem administracji, właściwymi w sprawach nadzorowania warunków pracy i zatrudnienia w państwie świadczenia usługi.

b. Zasady informowania pracownika

Przekazanie pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia obowiązujących w okresie oddelegowania następuje w ramach realizacji obowiązku przewidzianego w art. 29 § 3 k.p., zgodnie z którym pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

90¹²

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania;

- obowiązujących zasadach rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;
- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;
- w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

W konsekwencji pracodawca przekazuje pracownikowi dane o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy oraz urlopie wypoczynkowym, wynikające z przepisów państwa, w którym pracownik będzie wykonywał pracę. Pozostałe kwestie, takie jak długość okresu wypowiedzenia umowy, miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia, wynikają z polskich przepisów.

WAŻNE! Informacje o warunkach zatrudnienia powinny być dostarczone pracownikowi w polskiej wersji językowej. Obowiązek taki wynika z art. 7 i 8 ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 672), w myśl których na terytorium RP przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego. Dotyczy to także dokumentów i informacji, których obowiązek sporządzenia lub podania wynika z odrębnych przepisów, w szczególności umów z zakresu prawa pracy.

Informacja pracodawcy wydana w trybie art. 29 § 3 k.p. nie jest elementem treści umowy o pracę, a jedynie jej towarzyszy. Jest to dokument poświadczający istnienie określonych warunków zatrudnienia. Zakres informacji udzielanych przez pracodawcę dotyczy przede wszystkim warunków zatrudnienia, których zmiana nie wymaga uzgodnienia z pracownikiem. Pisemna informacja powinna być sporządzana dla każdego pracownika indywidualnie. Nie jest wymagane ustalanie pracownikowi konkretnych uprawnień, np. wyliczanie należnych dni urlopu. Możliwe jest natomiast przytoczenie odpowiednich przepisów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych, statutowych lub układów zbiorowych obowiązujących w państwie świadczenia usługi.

WAŻNE! Niezależnie od informacji, o której mowa w art. 29 § 3 k.p., przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie pracodawca przekazuje pracownikowi informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;
- zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

3. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w UE

A. Zasady dotyczące delegowania

Warunki delegowania pracowników na terytorium Polski w ramach świadczenia usług określa u.d.p.s.u. Służy ona zagwarantowaniu odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych, w tym egzekwowaniu minimalnych warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim, w którym praca ma być świadczona, tj. w Polsce.

90¹⁴

Zgodnie z art. 2 u.d.p.s.u. przepisów **ustawy nie stosuje się** do:

- przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych;
- transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych.

Natomiast do przewozów kabotażowych nie stosuje się przepisów art. 24 i 25 u.d.p.s.u. W przypadku usług transportowych stosowanie tych artykułów byłoby nieproporcjonalne i wiązałoby się z dużą uciążliwością oraz praktycznymi trudnościami związanymi z wypełnianiem przewidzianych w tych artykułach obowiązków.

Ponadto zatrudnianie pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz kierowanie tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika odbywa się na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1563).

B. Pracodawca delegujący i pracownik delegowany

Zgodnie z art. 3 pkt 4 u.d.p.s.u. **pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP** jest pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w państwie członkowskim, z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium RP:

90¹⁵

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- jako agencja pracy tymczasowej.

Za pracodawcę delegującego uważa się również pracodawcę mającego siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będącego agencją pracy tymczasowej, w przypadku gdy taka agencja kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego.

Natomiast w myśl art. 3 pkt 6 u.d.p.s.u. **pracownikiem delegowanym na terytorium RP** jest pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium RP przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP.

90¹⁶

C. Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski z kraju UE

90¹⁷

Pracodawca delegujący pracownika do Polski jest obowiązany zapewnić mu **minimalne warunki zatrudnienia, nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników**. Warunki te obejmują:

- normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- wymiar urlopu wypoczynkowego,
- wynagrodzenia za pracę,
- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- ochronę pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego,
- zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 112 i art. 113 k.p.,
- należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

90¹⁸

Ustawa przewiduje **wyjątek**. Zgodnie z art. 5 u.d.p.ś.u., jeżeli pracownik wykonuje zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami na danym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku, wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium RP, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów, nie ma obowiązku zapewnienia warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia za pracę.

Powyższego wyłączenia **nie stosuje się** natomiast do pracownika, który wykonuje na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności:

- wykopy,
- roboty ziemne,
- montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych,
- wyposażanie lub instalowanie,
- renowację,
- demontowanie,
- rozbiórkę,
- konserwację,
- prace malarskie i porządkowe.

WAŻNE! Informację o minimalnych warunkach zatrudnienia w Polsce można uzyskać w Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja jest bowiem zobowiązana do prowadzenia i aktualizowania strony internetowej w języku polskim oraz co najmniej w jednym innym języku oficjalnym UE, na której są opisane warunki zatrudnienia i przepisy prawne, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.

D. Warunki zatrudnienia dla pracowników delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez przedsiębiorstwo z siedzibą w kraju nienależącym do UE

Na mocy art. 26 u.d.p.ś.u. przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium RP przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim. Oznacza to, że taki pracodawca, delegując swoich pracowników do pracy na terytorium Polski, ma obowiązek zapewnić tym pracownikom warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z Kodeksu pracy oraz innych polskich przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników – w następującym zakresie:

- norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- wynagrodzenia za pracę;
- bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- zasad równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 112 i 113 k.p.;
- należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W praktyce zatem każde przedsiębiorstwo zagraniczne delegujące swój personel do czasowego świadczenia pracy w Polsce **związane jest standardami ochronnymi wprowadzonymi przez polskie prawo pracy**. Nie ma przy tym znaczenia, w jakim kraju podmiot delegujący pracowników ma swoją siedzibę (w państwie członkowskim UE czy w innym kraju) i czy w Polsce utworzył on swoją filię, oddział itp.

Poza tym **pracodawca zagraniczny spoza obszaru UE i EOG**, w tym również gdy nie posiada on oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium RP i deleguje cudzoziemców do Polski w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym, powinien spełnić jeszcze dodatkowe warunki, tj.:

- ustalić wysokość wynagrodzenia cudzoziemca w taki sposób, aby nie była ona niższa o więcej niż 30% od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanej przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1995 r. o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego, oraz dostosowywać wysokość tego wynagrodzenia co najmniej raz w roku do aktualnej kwoty, którą poda GUS (art. 88c ust. 6 pkt 2 oraz art. 88h ust. 1 pkt 2 u.p.z.i.r.p.); wskazać osobę przebywającą na terytorium Polski, posiadającą dokumenty potwierdzające wypełnienie powyższych obowiązków w zakresie zapewnienia cudzoziemcom delegowanym podstawowych standardów wynikających z polskiego prawa pracy i ustalenia odpowiedniej wysokości ich wynagrodzenia oraz upoważnioną do reprezentowania pracodawcy wobec organów kontrolnych, w tym PIP i Straży Granicznej. Obowiązek ten dotyczy sytuacji, gdy okres delegowania cudzoziemca przekracza 30 dni w roku kalendarzowym (art. 88c ust. 6 pkt 3 u.p.z.i.r.p.).

WAŻNE! Przepisy ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium RP przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim.

E. Przechowywanie i udostępnianie dokumentów związanych z delegowaniem

90²⁰

Pracodawca delegujący pracownika do Polski jest zobowiązany wyznaczyć osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z PIP oraz do przysyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień (art. 24 ust. 1 u.d.p.s.u.). Taka osoba z założenia powinna przebywać w okresie delegowania na terytorium RP. W przypadku bowiem kontroli osoba powinna być dostępna. Ma ona również obowiązek, na żądanie PIP, przekazać dane osoby upoważnionej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, która będzie go reprezentowała w trakcie kontroli. Dane te powinny obejmować jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, a także numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym.

Ponadto pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest zobowiązany do złożenia PIP, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi, oświadczenia zawierającego informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy. Są to (zgodnie z art. 24 ust. 3 u.d.p.s.u.):

1) dane identyfikacyjne pracodawcy obejmujące:

- nazwę,
- siedzibę (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną miejsce zamieszkania (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,
- numer identyfikacji podatkowej (NIP) albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych;

2) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;

3) przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania pracowników na terytorium RP;

4) adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium RP;

5) charakter usług uzasadniający delegowanie pracowników na terytorium RP;

6) dane osoby, wyznaczonej i upoważnionej do pośrednictwa w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy, obejmujące jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym;

7) miejsce przechowywania dokumentów.

WAŻNE! Pracodawca delegujący pracownika do Polski jest zobowiązany, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi, wyznaczyć osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z PIP oraz do przysyłania i otrzymywania dokumentów.

Jednocześnie pracodawca ten jest zobligowany do zawiadamiania PIP o każdej zmianie informacji zawartych w złożonym oświadczeniu, dotyczących danych identyfikacyjnych pracodawcy, danych osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z PIP oraz miejsca przechowywania dokumentów dotyczących pracowników delegowanych na terytorium RP, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od zaistnienia tej zmiany.

Powyższe oświadczenie, a także informację o zmianie jego treści pracodawca składa w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej.

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP, stosownie do art. 25 u.d.p.s.u., jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium RP w postaci papierowej lub elektronicznej:

- kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy;
- dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii;
- dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP, na podstawie których składniki wynagrodzenia są łatwo identyfikowalne zgodnie z właściwym prawem,

wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.

Na wniosek PIP wymienione dokumenty, a także ich tłumaczenia na język polski pracodawca jest zobowiązany przekazać nie później niż w terminie 5 dni roboczych od otrzymania takiego wniosku.

Ponadto w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego pracodawca, na wniosek PIP, jest zobowiązany do dostarczenia wymienionych dokumentów nie później niż w terminie 15 dni roboczych od otrzymania wniosku. Wniosek ten może obejmować również żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski.

W obydwu wyżej wskazanych sytuacjach pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty lub ich kopie w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy.

F. Odpowiedzialność solidarna pracodawcy delegującego i podmiotu powierzającego wykonanie prac

Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług wiąże się z ponoszeniem odpowiedzialności solidarnej pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP i podmiotu powierzającego wykonanie prac temu pracodawcy. Przepis art. 7 u.d.p.ś.u. wprowadza zasadę, zgodnie z którą podmiot powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 u.d.p.ś.u. pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP solidarną odpowiedzialność z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia, za każdy miesiąc do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych).

90²¹

WAŻNE! Do odpowiedzialności solidarnej za wymienione zobowiązania stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

W omawianym przypadku chodzi o prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności:

- wykopy,
- roboty ziemne,
- montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych,
- wyposażanie lub instalowanie,
- renowację,
- demontowanie,
- rozbiórkę,
- konserwację,
- prace malarskie i porządkowe.

WAŻNE! W sytuacji gdy podmiot powierzający wykonanie prac przekazuje pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemną informację o warunkach zatrudnienia obowiązujących na terytorium RP i odbierze od niego potwierdzenie złożenia oświadczenia zawierającego informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, nie ponosi on odpowiedzialności solidarnej.

G. Nadzór i kontrola przestrzegania przepisów dotyczących delegowania pracowników do Polski

a. Zakres kontroli prawidłowości delegowania pracowników

90²²

Organem nadzoru i kontroli w sprawach dotyczących delegowania pracowników jest **Państwowa Inspekcja Pracy**. Obowiązek przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP dotyczy sytuacji, w których zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP. Kontrola taka powinna zmierzać do ustalenia:

- czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego oraz
- czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo.

W celu dokonania powyżej wskazanych ustaleń w zakresie rzeczywistego prowadzenia znacznej działalności na terytorium innego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, PIP dokonuje oceny wszystkich elementów faktycznych uznanych za niezbędne, cechujących działalność prowadzoną przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP w państwie członkowskim jego siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie konieczności, na terytorium RP. Przy czym bierze pod uwagę szeroki przedział czasowy. Do badanych elementów zalicza się w szczególności:

- miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenia społeczne oraz – tam, gdzie jest to wymagane – w którym, zgodnie z prawem państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;
- miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;
- miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczną działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- liczbę wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej oraz nowo powstałych przedsiębiorców.

90²³

W celu dokonania ustaleń w zakresie wykonywania przez pracownika delegowanego na terytorium RP pracy tymczasowo Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje oceny wszystkich elementów faktycznych uznanych za niezbędne, cechujących pracę i sytuację danego pracownika delegowanego na terytorium RP, do których mogą należeć w szczególności:

- wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- data rozpoczęcia delegowania;
- delegowanie pracownika do państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę, zgodnie z rozporządzeniem 593/2008 lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r. (Dz. Urz. UE C 169 z 8.7.2005, s. 10); dalej: konwencja; powrót pracownika do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym państwie po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do których wykonania został delegowany;
- charakter pracy;

- zapewnienie pracownikowi transportu, zakwaterowania i wyżywienia lub zwrot kosztów, a w przypadku ich zapewnienia lub zwrotu kosztów – sposób, w jaki jest to zapewniane, lub metoda, jaka jest stosowana przy zwrocie kosztów;
- wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.

b. Powiadamianie o karach pieniężnych i grzywnach administracyjnych

Na Państwowej Inspekcji Pracy spoczywają również obowiązki w zakresie powiadomienia pracodawcy delegującego pracowników z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na niego administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej (art. 17 u.d.p.s.u.). W ramach tego postępowania Państwowa Inspekcja Pracy, w przypadku otrzymania wniosku zobowiązującego do powiadomienia pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na niego administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników, podejmuje wszelkie niezbędne czynności, aby bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od otrzymania wniosku, powiadomić pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP o tym fakcie. Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje **powiadomienia**, jeżeli:

- 1) wniosek wskazuje co najmniej:
 - a) imię i nazwisko lub nazwę, znany adres oraz wszelkie inne dane umożliwiające ustalenie tożsamości pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
 - b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia prawa, charakter tego naruszenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie w tej sprawie,
 - c) decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego żądania bądź kary lub grzywny administracyjnej,
 - d) nazwę, adres i inne dane kontaktowe organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz, jeżeli nie jest to ten sam organ, organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących takiej kary lub grzywny lub możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia decyzji w sprawie ich nałożenia,
 - e) cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać;
- 2) wniosek zawiera informacje odpowiadające treści decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;
- 3) do wniosku dołączono decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wskazane we wniosku dokumenty.

Po sprawdzeniu zgodności wniosku w powyższym zakresie Państwowa Inspekcja Pracy, w przypadku pozytywnej weryfikacji wniosku, przekazuje decyzję oraz dołączone do niej dokumenty pracodawcy, wobec którego wydano decyzję o nałożeniu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, natomiast w przypadku gdy weryfikacja wniosku wypadnie negatywnie, zwraca wniosek organowi wnioskującemu.

W przypadku otrzymania wniosku organu wnioskującego o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP Państwowa Inspekcja Pracy sprawdza, czy wniosek zawiera wszystkie niezbędne informacje umożliwiające przekazanie wniosku organowi egzekucyjnemu. Zgodnie z art. 18 u.d.p.s.u. Państwowa Inspekcja Pracy **sprawdza**:

- 1) czy wniosek zawiera:
 - a) imię i nazwisko lub nazwę, znany adres oraz wszelkie inne dane umożliwiające ustalenie tożsamości pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
 - b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia prawa, charakter tego naruszenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie w tej sprawie,

c) nazwę, adres i inne dane kontaktowe organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz, jeżeli nie jest to ten sam organ, organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących takiej kary lub grzywny lub możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia decyzji w sprawie ich nałożenia,

d) informacje odpowiadające treści decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;

2) czy do wniosku dołączono decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wskazane we wniosku dokumenty;

3) datę, z którą orzeczenie lub decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz określenie ich wysokości, wszelkie daty istotne dla przeprowadzenia egzekucji, w tym informacje, czy doręczono stronie orzeczenie lub decyzję, a jeżeli tak, to w jaki sposób, lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że od takiej kary lub grzywny nie przysługuje dalsze odwołanie, i opis żądania, w związku z którym jest składany wniosek, oraz jego poszczególnych elementów.

90²⁶

W przypadku pozytywnej weryfikacji wniosku, nie później niż w ciągu miesiąca od otrzymania wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, Państwowa Inspekcja Pracy powiadamia o tym wniosku oraz o dołączonych dokumentach pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, a także, jeżeli nie nastąpiła dobrowolna zapłata, przekazuje naczelnikowi urzędu skarbowego wniosek i dołączony do niego tytuł wykonawczy. Natomiast w przypadku gdy weryfikacja wniosku wypadnie negatywnie, Państwowa Inspekcja Pracy **zwraca wniosek** organowi wnioskującemu i o tym fakcie powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.

Stosownie do art. 18 ust. 4 u.d.p.s.u. Państwowa Inspekcja Pracy może zwrócić wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny wynosi mniej niż 350 euro, a także w przypadku gdy decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej jest sprzeczna z podstawowymi zasadami porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej. O fakcie zwrotu wniosku Państwowa Inspekcja Pracy powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.

Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP może zakwestionować nałożoną administracyjną karę pieniężną lub grzywnę administracyjną albo złożyć odwołanie od nałożenia takiej kary lub grzywny na postępowanie prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy w tym zakresie, a także na postępowanie prowadzone przez naczelnika urzędu skarbowego związane z wyegzekwowaniem takiej kary lub grzywny. W takich przypadkach, zgodnie z art. 20 u.d.p.s.u., Państwowa Inspekcja Pracy po otrzymaniu stosownej informacji od organu wnioskującego:

- wstrzymuje prowadzenie dalszych czynności do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ we wnioskującym państwie członkowskim i o tym fakcie powiadamia pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP, którego dotyczy kara lub grzywna;
- występuje do naczelnika urzędu skarbowego z żądaniem zawieszenia postępowania egzekucyjnego i o tym fakcie powiadamia pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP, którego dotyczy kara lub grzywna.

WAŻNE! Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP może zakwestionować nałożoną administracyjną karę pieniężną lub grzywnę administracyjną albo złożyć odwołanie od nałożenia takiej kary lub grzywny na postępowanie prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy w tym zakresie, a także na postępowanie prowadzone przez naczelnika urzędu skarbowego związane z wyegzekwowaniem takiej kary lub grzywny.

90²⁷

Do umarzania należności z tytułu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP nie stosuje się przepisów art. 56 ust. 1 pkt 5 i art. 57 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jedn.: z 2023 r. poz. 1270 z późn. zm.). Egzekwowanie administracyjnych kar pieniężnych i grzywn administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP następuje w trybie przepisów ustawy z dnia

17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: z 2023 r. poz. 2505 z późn. zm.). Stosownie do art. 23 u.d.p.s.u. kwoty administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP są egzekwowane w walucie polskiej i stanowią dochód budżetu państwa.

H. Sankcje za naruszenie przepisów dotyczących delegowania pracowników do Polski

Sankcje za naruszenie przepisów dotyczących delegowania pracowników do Polski określa art. 27 u.d.p.s.u., zgodnie z którym, jeśli pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP lub osoba działająca w jego imieniu:

90²⁸

- nie wyznacza osoby, o której mowa w art. 24 ust. 1 u.d.p.s.u.,
- nie składa Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4 u.d.p.s.u.,
- nie zawiadamia w terminie o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 24 ust. 5 u.d.p.s.u.,
- nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium RP w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów, zgodnie z art. 25 ust. 1 u.d.p.s.u.,
- nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski zgodnie z art. 25 ust. 2 u.d.p.s.u.,
- nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek PIP, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 3 u.d.p.s.u.,

podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Tej samej karze podlega pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP lub osoba działająca w jego imieniu w przypadku stwierdzenia przez Państwową Inspekcję Pracy, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł będzie podlegał również pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP, który nie udzieli, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, wymaganych przepisami ustawy informacji (art. 28 u.d.p.s.u.).

Zgodnie z art. 29 u.d.p.s.u. orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 27 i 28 u.d.p.s.u., następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn.: z 2022 r. poz. 1124 z późn. zm.).

WAŻNE! Stosownie do art. 15 u.d.p.s.u. inspektor pracy, w ramach sprawowania kontroli warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, ma prawo stosowania środków prawnych, o których mowa w art. 11 ustawy o PIP, do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP. Takimi środkami są decyzje, polecenia, a także wystąpienia kierowane przez takich inspektorów do kontrolowanych podmiotów.

I. Współpraca z właściwymi organami państw członkowskich w zakresie delegowania

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących delegowania pracowników przejawia się również w zadaniach Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących współpracy z właściwymi organami państw członkowskich polegającej na informowaniu o warunkach zatrudnienia delegowanych pracowników oraz

90²⁹

o stwierdzonych nieprawidłowościach lub wykroczeniach w tym zakresie. Współpraca z organami innych państw członkowskich przy wykonywaniu powyższych zadań odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”). W niezbędnym zakresie zaś stosuje się także postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw (nie dotyczy to jednak współpracy z organami wnioskującymi państw członkowskich związanej z realizacją ich wniosków o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a także o egzekucję takiej kary lub grzywny). Państwowa Inspekcja Pracy ma możliwość występowania do właściwego organu innego państwa członkowskiego z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP lub o przeprowadzenie działań kontrolnych. Współpraca w omawianym zakresie może dotyczyć również ustalenia, czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym oraz czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo. Ocena tych elementów może znaleźć odpowiednie zastosowanie także przy udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP albo na terytorium RP, a także przy przeprowadzeniu działań kontrolnych na wniosek takich organów. Państwowa Inspekcja Pracy udziela również odpowiedzi na wnioski innych państw członkowskich oraz przeprowadzanie kontroli w zakresie prawidłowości delegowania pracowników do Polski. Realizacja tych obowiązków kończy się udzieleniem odpowiedzi państwu wnioskującemu. Odpowiedź taka musi być udzielona w terminie 25 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku. W przypadkach szczególnie pilnych odpowiedź musi być udzielona niezwłocznie, ale nie później niż w ciągu 2 dni roboczych. Jeżeli udzielenie odpowiedzi na wniosek napotyka trudności, Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie informuje o tym właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwrócił się z takim wnioskiem, w celu znalezienia rozwiązania. Aby zapewnić możliwość rzetelnego udzielania odpowiedzi na wnioski, przepis art. 12 u.d.p.s.u. uprawnia Państwową Inspekcję Pracy do pozyskania niezbędnych informacji od:

- pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
- przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej,
- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także
- naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej.

WAŻNE! Pracodawcy są zobowiązani do przekazania do Państwowej Inspekcji Pracy wnioskowanej informacji w terminie 7 dni roboczych od otrzymania wniosku, natomiast Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz naczelnicy urzędów skarbowych i inne organy – w terminie 10 dni roboczych.

4. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem

A. Jurysdykcja sądów w sprawach z powództwa pracownika delegowanego

Przepis art. 6 dyrektywy 96/71 wskazuje, którego państwa sądy mają jurysdykcję w sprawach z powództwa pracownika w zakresie dochodzenia warunków zatrudnienia. Regulacja ta przynajmniej dla pracownika dele-

gowanemu prawo dochodzenia przed sądem państwa delegacji warunków zatrudnienia obowiązujących w tym państwie. Z przepisu tego wynika również, że obok sądów państwa delegacji pracownik może dochodzić przestrzegania tych warunków zatrudnienia również przed sądem innego państwa członkowskiego, jeżeli jurysdykcja tego sądu wynika z istniejących umów międzynarodowych dotyczących jurysdykcji. Pracownik może zatem również pozwać pracodawcę przed sąd państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma miejsce zamieszkania (tj. w przypadku osób prawnych, spółek – sąd miejsca siedziby pracodawcy lub miejsca, gdzie znajduje się główny organ zarządzający lub główne przedsiębiorstwo pracodawcy) – art. 21 ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1215/2012. Przy czym przyjmuje się, że pracodawca ma miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego również wtedy, gdy w państwie tym posiada oddział, agencję, inny zakład, a powództwo dotyczy działalności tych jednostek. Ponadto pracownik może pozwać pracodawcę przed sąd państwa członkowskiego, w którym zazwyczaj świadczył pracę lub ostatnio świadczył pracę – jeżeli takiego miejsca nie ma, to przed sąd państwa członkowskiego, w którym znajdowała się lub znajduje się jednostka pracodawcy, która zatrudnia (zatrudniała) pracownika (art. 21 ust. 1 lit. b rozporządzenia nr 1215/2012).

Analizując art. 6 dyrektywy 96/71 oraz art. 21 rozporządzenia nr 1215/2012, należy stwierdzić, że pracownik mający miejsce zamieszkania w jednym z państw członkowskich i delegowany do pracy w innym państwie członkowskim **może dochodzić przestrzegania warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie delegacji** (w zakresie wskazanym w art. 3 dyrektywy 96/71):

a) przed sądem państwa delegacji

albo

b) przed sądem państwa członkowskiego, który ma jurysdykcję na podstawie rozporządzenia.

PRZYKŁAD: Pracownik, który został zatrudniony przez pracodawcę z siedzibą w Warszawie, został następnie delegowany do pracy w Niemczech. Pracodawca w okresie delegacji wypłacał pracownikowi wynagrodzenie na poziomie niższym niż należne w Niemczech pracownikom zatrudnionym na takim samym stanowisku w branży, w jakiej wykonuje pracę. W takiej sytuacji pracownik może dochodzić uzupełnienia wynagrodzenia do obowiązującego w Niemczech przed sądem niemieckim albo przed sądem polskim (który będzie orzekał o stosowaniu warunków zatrudnienia wynikających z prawa niemieckiego, a nie polskiego).

B. Jurysdykcja sądów polskich

Artykuł 6 dyrektywy 96/77 został wdrożony do prawa polskiego przez dodanie art. 1103⁴ § 2 i 3 w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1550 z późn. zm.); dalej: k.p.c. Sprawy z powództwa pracownika delegowanego na terytorium Polski dotyczące zapewnienia minimalnych warunków zatrudnienia należą do jurysdykcji sądów polskich także wtedy, gdy pracownik jest albo był skierowany do pracy na terytorium RP przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie członkowskim UE. W art. 1103⁴ § 3 k.p.c. rozszerzono zakres zastosowania powyżej wskazanej normy do pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem UE. Celem art. 1103⁴ § 2 i 3 k.p.c., podobnie jak art. 6 dyrektywy 96/71, jest rozszerzenie możliwości wyboru sądu o sąd państwa, na terytorium którego pracownik został oddelegowany do pracy.

WAŻNE! Pracownik delegowany do pracy na terytorium RP może pozwać pracodawcę mającego siedzibę w innym niż Polska państwie przed sąd polski, jeżeli powództwo dotyczy zapewnienia minimalnych warunków zatrudnienia.

Dyrektywa nie reguluje natomiast jurysdykcji sądów w przypadku powództwa pracodawcy przeciwko pracownikowi delegowanemu. Zastosowanie znajdą wówczas zasady ogólne. Jeżeli chodzi o pracownika ma-

jącego miejsce zamieszkania w jednym z państw członkowskich, to jurysdykcję krajową określa rozporządzenie nr 1215/2012. Na mocy art. 22 rozporządzenia nr 1215/2012 pracodawca może pozwać pracownika wyłącznie przed sąd państwa, w którym pracownik ma miejsce zamieszkania.

Jeżeli pracownik nie ma miejsca zamieszkania w państwie członkowskim, to art. 6 ust. 1 rozporządzenia nr 1215/2012 odsyła do przepisów krajowych państwa członkowskiego określających jurysdykcję sądów tego państwa. W prawie polskim takim przepisem jest art. 1103 k.p.c. Na jego mocy do jurysdykcji sądów polskich należą sprawy rozpoznawane w procesie, jeżeli pozwany ma miejsce zamieszkania lub miejsce zwykłego pobytu na terytorium RP. W przypadku więc spraw z powództwa pracodawcy przeciwko pracownikowi delegowanemu do pracy na terytorium RP sąd polski w zasadzie nie ma jurysdykcji, jeżeli pozwany pracownik nie ma miejsca zamieszkania (zwykłego pobytu) na terytorium RP. Ponadto zgodnie z dyrektywą 96/71 należy zapewnić możliwość dochodzenia przed sądem prawa do warunków pracy i zatrudnienia zagwarantowanego dyrektywą 96/71 w państwie członkowskim, na terytorium którego jest lub był delegowany pracownik, z zastrzeżeniem prawa do wszczęcia postępowania sądowego w innym państwie członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwości sądu.

5. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę najemną na terenie UE

A. Zagadnienie wstępne

90³²

Delegowanie pracownika w ramach świadczenia usług wiąże się również z **koniecznością ustalenia, w jakim kraju pracownik będzie ubezpieczony**. Zasada swobodnego przepływu pracowników odbywa się bowiem również poprzez koordynację systemów zabezpieczenia społecznego. Koordynacja oznacza z jednej strony, że osoba przemieszczająca się w obrębie Unii nie może być pozbawiona ochrony socjalnej (wyłączona z systemu zabezpieczenia społecznego jakiegokolwiek państwa członkowskiego), z drugiej natomiast strony nie jest dopuszczalne podwójne obciążanie zainteresowanego z racji konieczności podlegania systemowi zabezpieczenia społecznego więcej aniżeli jednego państwa członkowskiego. Chodzi więc o to, by w okresie zatrudnienia każda osoba była ubezpieczona, ale co do zasady nie więcej niż w jednym państwie członkowskim.

WAŻNE! Przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego mają pierwszeństwo przed wewnętrznymi przepisami państw członkowskich UE. W praktyce oznacza to, iż w przypadku wystąpienia kolizji prawnych należy zawsze stosować przepisy unijne.

W zakresie ustalania właściwego ustawodawstwa podstawową zasadą jest, że pracownik podlega ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego (art. 11 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004).

Ponadto obowiązuje **zasada miejsca wykonywania pracy** (*lex loci laboris*). Oznacza ona, że osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną podlega ubezpieczeniu społecznemu i zdrowotnemu oraz płaci składki do systemu ubezpieczeń w państwie, w którym pracuje. I tak pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego (art. 11 ust. 3 lit. a rozporządzenia nr 883/2004).

W niektórych ściśle określonych sytuacjach uzasadnione jest jednak stosowanie kryteriów innych niż rzeczywiste miejsce zatrudnienia. Zasada miejsca wykonywania pracy jest bowiem w niektórych przypadkach niewystarczająca lub niemiarodajna dla ustalenia ustawodawstwa właściwego. Dlatego też w celu

uniknięcia sytuacji, w której pracownik migrujący byłby ubezpieczony jednocześnie w więcej niż jednym państwie, rozporządzenie nr 883/2004 przewiduje **szczegółowe uregulowania** dotyczące m.in.:

- pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego (art. 12 rozporządzenia nr 883/2004),
- osób pracujących w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13 rozporządzenia nr 883/2004), a także
- niektórych kategorii pracowników, jak np. urzędnicy służby cywilnej (art. 11 ust. 3 lit. b, 13, 49 i 60 rozporządzenia nr 883/2004).

B. Zabezpieczenie społeczne pracowników

Jeden z wyjątków od przepisu ustalającego zasadę miejsca wykonywania pracy (art. 11 ust. 3 lit. a rozporządzenia nr 883/2004) dotyczy pracowników delegowanych do pracy w innym państwie członkowskim. Zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę. Takiego pracownika nazywamy pracownikiem delegowanym.

90³³

WAŻNE! Wyjątek dotyczy zarówno pracowników, którzy są przez danego pracodawcę zatrudnieni w Polsce i następnie delegowani do pracy za granicę, jak i pracowników zatrudnionych w celu oddelegowania, przy czym w drugim z wymienionych przypadków istnieje wymóg podlegania bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma pracodawca.

Wymóg podlegania przez pracownika ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jego pracodawca bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia, jest spełniony, jeżeli pracownik przez co najmniej miesiąc podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego.

Z delegowaniem, w **zakresie zabezpieczenia społecznego**, mamy zatem do czynienia wówczas, jeżeli:

- praca wykonywana jest na rzecz wysyłającego pracodawcy,
- pracodawca normalnie prowadzi swoją działalność na terytorium państwa wysyłającego,
- delegowanie następuje na okres nieprzekraczający 24 miesięcy,
- pracownik nie jest wysyłany, by zastąpić innego pracownika, którego okres delegowania się zakończył,
- pracownik podlegał bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia co najmniej miesiąc ubezpieczeniu w państwie członkowskim, w którym siedzibę ma jego pracodawca.

PRZYKŁAD: Polskie przedsiębiorstwo 1 marca 2022 r. zatrudniło pracownika i od tej daty podlega on ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Od 7 maja pracownik został wysłany do pracy w Niemczech na okres 24 miesięcy. Wobec pracownika może mieć zastosowanie polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, ponieważ jest spełniony warunek podlegania przez co najmniej miesiąc przed delegowaniem ustawodawstwu polskiemu.

PRZYKŁAD: Pracodawca zamierza wysłać swego pracownika do pracy we Francji od 1 sierpnia 2022 r. Od 1 maja 2022 r. do 31 lipca 2022 r. pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym. W tym przypadku nie może zostać zastosowane polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, ponieważ nie jest spełniony warunek podlegania polskiemu ustawodawstwu przez co najmniej miesiąc przed delegowaniem.

C. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę w dwóch lub kilku państwach

90³⁴

Wyjątkiem od zasady podlegania ustawodawstwu państwa zatrudnienia są przepisy dotyczące osób wykonujących pracę w kilku państwach członkowskich. Zasady te określone zostały w art. 13 rozporządzenia nr 883/2004 oraz art. 14 rozporządzenia nr 987/2009. Ustalenie, czy w stosunku do danej osoby będą miały zastosowanie zasady zdefiniowane w art. 13 rozporządzenia nr 883/2004, należy rozpocząć od potwierdzenia, czy znaczna część pracy najemnej wykonywana jest w państwie członkowskim zamieszkania. Zgodnie z art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich (tj. równocześnie lub na zmianę wykonuje jedną lub kilka odrębnych prac w dwóch lub więcej państwach członkowskich w tym samym lub kilku przedsiębiorstwach lub dla jednego lub kilku pracodawców), podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy najemnej w tym państwie członkowskim.

WAŻNE! Ażeby pracę zakwalifikować do **pracy wykonywanej równocześnie**, musi to być:

- praca taka sama lub inna,
- wykonywana w kilku różnych państwach członkowskich,
- niezależnie od czasu trwania ani charakteru tej pracy,
- bez przerw między pracami wykonywanymi w różnych państwach członkowskich.

WAŻNE! Aby pracę zakwalifikować do **pracy wykonywanej na zmianę** i spełnić określone przesłanki, musi to być:

- praca taka sama lub inna,
- wykonywana w kilku różnych państwach członkowskich,
- wykonywana w sposób powtarzalny, regularny (nie ma znaczenia częstotliwość zmiany pracy).

Dlatego też dla ustalenia ustawodawstwa na podstawie art. 13 rozporządzenia nr 883/2004 **ważne jest, gdzie znajduje się miejsce zamieszkania osoby**. Ustalenie miejsca zamieszkania jest również istotne, ażeby ustalić państwo zamieszkania osoby, ponieważ w świetle art. 16 rozporządzenia nr 987/2009 to instytucja państwa członkowskiego miejsca zamieszkania ustala ustawodawstwo, które ma zastosowanie na podstawie art. 13 rozporządzenia nr 883/2004. Termin „zamieszkanie” wynika z art. 1 lit. j rozporządzenia nr 883/2004. W świetle tego przepisu „zamieszkanie” oznacza miejsce, w którym osoba zwykle przebywa. Natomiast „państwo zamieszkania” to państwo, w którym osoba zwykle zamieszkuje i w którym znajduje się jej zwykły „ośrodek interesów życiowych”.

Zgodnie z przepisami unijnej koordynacji można mieć tylko jedno miejsce zamieszkania (nawet jeśli dana osoba przebywa na przemian w kilku państwach członkowskich). Kryteriami, które służą do ustalenia miejsca zamieszkania – ośrodek interesów życiowych są w szczególności następujące elementy:

- a) czas trwania i ciągłość pobytu na terytorium zainteresowanych państw członkowskich,
- b) sytuacja danej osoby, w tym:
 - charakter i specyfika wykonywanej pracy, w szczególności miejsce, w którym praca ta jest zazwyczaj wykonywana, jej stały charakter oraz czas trwania każdej umowy o pracę,
 - jej sytuacja rodzinna oraz więzi rodzinne,
 - jej sytuacja mieszkaniowa, zwłaszcza informacja, czy sytuacja ta ma charakter stały,
 - prowadzenie jakiejkolwiek działalności o charakterze niezarobkowym,
 - państwo członkowskie, w którym osoba uważana jest za mającą miejsce zamieszkania dla celów podatkowych.

Ustalenie miejsca zamieszkania jest szczególnie istotne w przypadku obywateli państw trzecich. Aby obywatel państwa trzeciego mógł otrzymać zaświadczenie A1, musi legalnie zamieszkiwać w państwie człon-

kowskim i przemieszczać się pomiędzy państwami członkowskimi w związku z wykonywaniem pracy najemnej lub działalności na własny rachunek. Jeśli taka osoba nie zamieszkuje legalnie w państwie członkowskim, to nie jest objęta unijnymi przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W konsekwencji nie otrzyma zaświadczenia A1.

WAŻNE! W przypadku ubiegania się o wydanie zaświadczenia A1 dla obywatela państwa trzeciego należy wypełnić formularz US-54 i załączyć go do wniosku o wydanie A1 wraz z dokumentem, który uprawnia do pobytu w Polsce oraz dokumentem potwierdzającym rezydencję podatkową (certyfikat rezydencji), wydanym przez właściwy Urząd Skarbowy.

W celu określenia, czy znaczna część pracy danego pracownika najemnego jest wykonywana w państwie członkowskim, uwzględnia się dwa **kryteria orientacyjne**:

- czas pracy lub
- wynagrodzenie.

Jeżeli podczas przeprowadzania ogólnej oceny okaże się, że co najmniej 25% czasu pracy danej osoby przypada na państwo członkowskie zamieszkania lub że zarabia ona w tym państwie co najmniej 25% swojego wynagrodzenia, będzie to oznaczało, że znaczna część pracy tej osoby jest wykonywana w tym państwie członkowskim.

WAŻNE! Do ustalania ustawodawstwa właściwego nie jest brana pod uwagę tzw. praca o charakterze marginalnym, tj. praca o niewielkim znaczeniu pod względem czasu oraz zysku ekonomicznego, na którą osoba:

- poświęca mniej niż 5% czasu,
- i/lub uzyskuje mniej niż 5% wynagrodzenia.

W przypadkach gdy pracownik nie wykonuje znacznej części pracy w państwie swego zamieszkania, wówczas zgodnie z art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 powinien zostać zgłoszony do systemu ubezpieczeń w państwie, w którym:

- znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności jego pracodawcy, jeżeli jest zatrudniony tylko przez jedno przedsiębiorstwo lub jednego pracodawcę; lub
- znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności jego pracodawców, jeżeli jest zatrudniony przez co najmniej dwóch pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się tylko w jednym państwie członkowskim; lub
- znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności pracodawcy, innym niż państwo członkowskie zamieszkania pracownika, jeżeli jest zatrudniony przez co najmniej dwóch pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się w dwóch państwach członkowskich, w tym jedno w państwie członkowskim zamieszkania, a drugie w innym państwie; lub
- pracownik ma miejsce zamieszkania, jeżeli jest zatrudniony przez dwóch lub więcej pracodawców i co najmniej dwóch z tych pracodawców ma siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych państwach członkowskich innych niż państwo zamieszkania pracownika.

PRZYKŁAD: Pracownik pracuje w firmie budowlanej we Francji, a w trakcie urlopów, weekendów, przerw w wykonywaniu pracy we Francji wykonuje w swoim państwie zamieszkania, czyli w Polsce, dodatkową pracę polegającą np. na oferowaniu zakupu mieszkań we Francji.

D. Formularz A1

90³⁶

W każdym przypadku dokumentem potwierdzającym zastosowanie ustawodawstwa państwa wysyłającego jest formularz A1 poświadczany przez właściwą instytucję tego państwa. W Polsce jest to ZUS. Formularz A1 poświadczany jest osobom, które podlegają polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego na mocy przepisów rozporządzenia nr 883/2004, w tym:

- oddelegowanym pracownikom najemnym (art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004),
- pracownikom wykonującym pracę najemną w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004).

W praktyce oznacza to, że osoba, która posiada zaświadczenie, nie jest objęta systemem zabezpieczenia społecznego państwa miejsca wykonywania pracy. Taka osoba jest ubezpieczona w państwie, w którym zostało wydane to zaświadczenie.

Poświadczenie przez ZUS formularza A1 rodzi w świetle prawa unijnego określone konsekwencje. Zgodnie z art. 5 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 oraz utrwaloną linią orzecznictw TSUE (wyrok z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-178/97 *Banks*, wyrok z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-202/97 *Fitzwilliam*, wyrok z dnia 26 stycznia 2006 r. w sprawie C-2/05 *Herbosch Kiere*) formularz A1 jest wiążący dla instytucji ubezpieczenia społecznego i sądów pozostałych państw członkowskich, a decyzję o jego wycofaniu lub stwierdzeniu nieważności może podjąć wyłącznie ta instytucja, która go wydała. Ten szczególnie charakter formularzy A1 nakłada na instytucje je poświadczające określone obowiązki.

Po pierwsze, przed wydaniem formularza A1 każdorazowo instytucja zobowiązana jest do przeprowadzenia oceny faktów istotnych z punktu widzenia ustalenia ustawodawstwa właściwego, w tym faktu spełnienia warunków delegowania. W Polsce ocena ta dokonywana jest na podstawie „Informacji w celu wydania zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym”, dokumentu mającego charakter oświadczenia składanego przez płatnika składek pod rygorem odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania – art. 75 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

Po drugie, już po wystawieniu formularza A1 istnieje obowiązek ponownego rozważenia prawidłowości swej decyzji, jeżeli instytucja państwa, na terytorium którego pracownik wykonuje pracę, wyraża jakiegokolwiek wątpliwości co do prawidłowości faktów będących podstawą wydania tego zaświadczenia (art. 5 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009). W polskich warunkach towarzyszy temu zwykle podjęcie dodatkowych czynności sprawdzających, w tym m.in. przeprowadzenie kontroli w siedzibie płatnika składek.

Zaświadczenie A1 może zostać **wycofane** w przypadkach, gdy:

- instytucja innego państwa członkowskiego zakwestionuje ten dokument,
- w wyniku postępowania wyjaśniającego lub kontroli.

Wycofanie zaświadczenia A1 może również nastąpić na wniosek samego ubezpieczonego, pod warunkiem jednak, że okoliczności faktyczne wskazują na to, że takie wycofanie jest uzasadnione. Istotne jest to, że wycofanie nie może być uzasadnione jedynie wolą osoby ubezpieczonej. Osoba ubezpieczona nie może bowiem zdecydować o tym, że rezygnuje z podlegania polskiemu ustawodawstwu w sytuacji, gdy na podstawie unijnych przepisów z zakresu ustalania właściwego ustawodawstwa zostało ustalone, że osoba powinna być objęta ubezpieczeniami w Polsce.

Uchylenie zaświadczenia A1 może rodzić **negatywne skutki** w postaci wyłączenia osoby z polskiego systemu zabezpieczenia społecznego z okresem wstecznym powoduje konieczność złożenia odpowiednich dokumentów ubezpieczeniowych oraz konieczność zgłoszenia do systemu zabezpieczenia społecznego innego państwa członkowskiego. W określonych sytuacjach może nastąpić konieczność zwrotu otrzymanych świadczeń.

Wniosek o wydanie zaświadczenia A1 zgłasza się do ZUS w formie dokumentu elektronicznego opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych udostępnionego bezpłatnie przez ZUS w systemie teleinformatycznym.

ZUS również wystawia zaświadczenie A1 w formie dokumentu elektronicznego opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo kwalifikowaną pieczęcią

elektroniczną Zakładu i udostępnia go na profilu informacyjnym osoby składającej wniosek, utworzonym w systemie teleinformatycznym.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach wniosek o wydanie zaświadczenia A1 może zostać złożony w postaci papierowej. W takim przypadku zaświadczenie A1 wydawane jest w również postaci papierowej.

WAŻNE! Odmowa wydania dokumentu poświadczającego następuje w drodze decyzji.

Wzór formularza A1

Koordinacja systemów
zabezpieczenia społecznego

A1



Zaświadczenie o ustawodawstwie
dotyczącym zabezpieczenia społecznego
mającym zastosowanie do osoby uprawnionej

Rozporządzenia UE nr 883/04 oraz 987/09 (*)

INFORMACJE DLA POSIADACZA

Niniejsze zaświadczenie wydaje się w celu potwierdzenia, któremu ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego Pan/Pani podlega, oraz poświadczania, że nie jest Pan/Pani zobowiązany(-a) do opłacania składek w innym państwie.

Przed wyjazdem z państwa, w którym jest Pan/Pani objęty(-a) ubezpieczeniem, do innego państwa w celu podjęcia pracy, należy zaopatrzyć się w dokumenty uprawniające do otrzymywania niezbędnych świadczeń rzeczowych (np. opieki medycznej, hospitalizacji i innych) w państwie wykonywania pracy.

* Jeżeli przebywa Pan/Pani czasowo w państwie, w którym Pan/Pani pracuje, powinien/powinna Pan/Pani wystąpić do swojej instytucji ubezpieczenia zdrowotnego o wydanie europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego (EKUZ). Kartę tę należy okazać świadczeniodawcy w razie potrzeby skorzystania ze świadczeń rzeczowych podczas pobytu.

* Jeżeli będzie Pan/Pani mieszkać w państwie, w którym Pan/Pani pracuje, powinien/powinna Pan/Pani zwrócić się do swojej instytucji opieki zdrowotnej o wydanie dokumentu S1 i przedłożyć go możliwie najszybciej właściwej instytucji opieki zdrowotnej w miejscu, w którym będzie Pan/Pani pracować (**).

Instytucja ubezpieczeniowa w państwie pobytu zapewni na czas określony również specjalne świadczenia w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

1. DANE OSOBOWE POSIADACZA

- | | | | | | |
|-------|---------------------------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|-----------|
| 1.1 | Osobisty numer identyfikacyjny | ☐ | Kobieta | ☐ | Mężczyzna |
| 1.2 | Nazwisko | | | | |
| 1.3 | Imiona | | | | |
| 1.4 | Nazwisko rodowe (***) | | | | |
| 1.5 | Data urodzenia | 1.6 | Obywatelstwo | | |
| 1.7 | Miejsce urodzenia | | | | |
| 1.8 | Adres w państwie miejsca zamieszkania | | | | |
| 1.8.1 | Ulica, nr | 1.8.3 | Kod pocztowy | | |
| 1.8.2 | Miasto | 1.8.4 | Symbol państwa | | |
| 1.9 | Adres w państwie pobytu | | | | |
| 1.9.1 | Ulica, nr | 1.9.3 | Kod pocztowy | | |
| 1.9.2 | Miasto | 1.9.4 | Symbol państwa | | |

2. USTAWODAWSTWO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO MAJĄCE ZASTOSOWANIE

- | | | | |
|-----|----------------------|-----|------------------|
| 2.1 | Państwo członkowskie | 2.3 | Data zakończenia |
| 2.2 | Data rozpoczęcia | | |
- ☐ 2.4 Zaświadczenie obowiązuje w okresie wykonywania pracy
- ☐ 2.5 Ustalenie ma charakter tymczasowy
- ☐ 2.6 Przepisy przejściowe mają zastosowanie na podstawie rozporządzenia (WE) nr 883/2004

(*) Art. 11–16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 19 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

(**) W Hiszpanii, Szwecji i Portugalii zaświadczenie należy przedłożyć odpowiednio w Regionalnej Dyrekcji Narodowego Zakładu

Zabezpieczenia Społecznego (INSS), instytucji ubezpieczeń społecznych i instytucji zabezpieczenia społecznego w miejscu zamieszkania.

(***) Informacje podane instytucji przez osobę uprawnioną, jeśli nie są znane tej instytucji.

Koordynacja systemów
zabezpieczenia społecznego

A1

Zaświadczenie o ustawodawstwie
dotyczącym zabezpieczenia społecznego
mającym zastosowanie do osoby uprawnionej

3. POTWIERDZENIE PANA/PANI STATUSU

- | | | | |
|------------------------------|--|-------------------------------|---|
| ☐ 3.1 | Oddelegowany pracownik najemny | ☐ 3.2 | Pracownik wykonujący pracę najemną w dwóch lub w kilku państwach członkowskich |
| ☐ 3.3 | Osoba oddelegowana pracująca na własny rachunek | ☐ 3.4 | Osoba wykonująca pracę na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich |
| ☐ 3.5 | Urzędnik służby cywilnej | ☐ 3.6 | Osoba należąca do personelu kontraktowego |
| ☐ 3.7 | Marynarz | ☐ 3.8 | Osoba wykonująca pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych państwach członkowskich |
| ☐ 3.9 | Urzędnik służby cywilnej zatrudniony przez jedno państwo i wykonujący pracę najemną/pracę na własny rachunek w jednym lub w kilku innych państwach członkowskich | ☐ 3.10 | Członek załogi lotniczej lub personelu pokładowego |
| | | ☐ 3.11 | Wyjątek od przepisów |

4. INFORMACJE O PRACODAWCY / PRACY NA WŁASNY RACHUNEK

- | | | | |
|--------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 4.1.1 | Pracownik najemny | ☐ 4.1.2 | Działalność na własny rachunek |
| 4.2 | Kod pracodawcy/działalności na własny rachunek | | |
| 4.3 | Nazwisko lub nazwa przedsiębiorstwa | | |
| 4.4 | Adres siedziby | | |
| 4.4.1 | Ulica, nr | 4.4.2 | Symbol państwa |
| 4.4.3 | Miasto | 4.4.4 | Kod pocztowy |

5. INFORMACJE O PRACODAWCY / PRACY NA WŁASNY RACHUNEK W MIEJSCU WYKONYWANIA PRACY

- 5.1 Nazwa(-y) lub firma(-y) i kod(-y) przedsiębiorstwa (przedsiębiorstw) lub statku (-ów) lub port(-y) macierzysty (-e), gdzie będzie Pan/Pani zatrudniony(-a)
- 5.2 Adres(-y) lub nazwa(-y) statku(-ów) lub portu (-ów) macierzystego (-tych), gdzie będzie Pan/Pani wykonywał pracę najemną lub pracę na własny rachunek w państwie(-ach) przyjmującym(-ych)
- ☐ 5.3 lub informacja o braku stałego adresu w państwie(-ach) wykonywania pracy najemnej lub pracy na własny rachunek

2/3

A1



Zaświadczenie o ustawodawstwie
dotyczącym zabezpieczenia społecznego
mającym zastosowanie do osoby uprawnionej

6. INSTYTUCJA WYPEŁNIAJĄCA FORMULARZ

6.1	Nazwa		
6.2	Ulica, nr		
6.3	Miasto		
6.4	Kod pocztowy	6.5	Symbol państwa
6.6	Identyfikator instytucji		
6.7	Numer faksu		
6.8	Numer telefonu		
6.9	E-mail		
6.10	Data		
6.11	Podpis		

PIECZĘĆ

3/3

6. Zatrudnienie cudzoziemca spoza obszaru UE

A. Legalność wykonywania pracy na terytorium Polski

90³⁸

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 7 u.p.z.i.r.p. cudzoziemcem jest osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego. Cudzoziemiec wykonuje legalnie pracę, jeżeli:

- posiada ważną wizę lub inny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium RP lub którego podstawa pobytu na terytorium RP uprawnia do wykonywania pracy;
- wykonuje pracę na podstawie zezwolenia, w przypadkach gdy jest ono wymagane;
- wykonuje pracę na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę;
- wykonuje pracę na stanowisku określonym w zezwoleniu na pracę;
- zawarł wymaganą umowy o pracę albo umowę cywilnoprawną.

Ważne! Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 43 u.p.z.i.r.p. zatrudnienie to wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. W myśl art. 2 ust. 1 pkt 11 u.p.z.i.r.p. za inną pracę zarobkową uważa się wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników albo wykonywanie pracy w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych.

W przypadku zatrudnienia cudzoziemców mówimy o dwóch aspektach legalnej pracy. Po pierwsze, legalności pobytu cudzoziemca na terytorium Polski, co obejmuje również weryfikację, czy podstawa pobytu cudzoziemca pozwala na podjęcie pracy. Po spełnieniu pierwszego warunku następuje ustalenie legalności wykonywania pracy przez obcokrajowca, tj. posiadanie przez niego zezwolenia na pracę, jeżeli jest on objęty takim obowiązkiem.

Sytuacja epidemiologiczna związana z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 przyczyniła się do **uproszczenia procedur legalizujących pobyt cudzoziemców na obszarze Polski**. Przedłużony został legalny pobyt cudzoziemca przebywającego w Polsce, w dniu, w którym po raz pierwszy ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2:

- 1) na podstawie wizy Schengen,
- 2) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,
- 3) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen,
- 4) w ramach ruchu bezwizowego,
- 5) na podstawie wizy długoterminowej wydanej przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej niebędące państwem obszaru Schengen, jeżeli zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej uprawnia ona do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 6) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej niebędące państwem obszaru Schengen, jeżeli zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej uprawnia ona do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Jeżeli cudzoziemiec przebywał na terytorium Polski na podstawie jednego z wyżej wymienionych dokumentów, jego pobyt był uważany za legalny od dnia następującego po ostatnim dniu legalnego pobytu wynikającego z tych wiz, dokumentów lub w ramach ruchu bezwizowego, do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w zależności od tego, który obowiązywał jako ostatni.

Z dniem 1 lipca 2023 r. został odwołany stan zagrożenia epidemicznego. W konsekwencji z dniem 2 lipca 2023 r. rozpoczął swój bieg termin 30 dni określony powyżej, w wyniku czego z końcem dnia 31 lipca 2023 r. zakończyły się okresy przedłużeń oraz pobytu uznawanego za legalny na podstawie przepisów wydanych w związku epidemią SARS-CoV-2.

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu uznawanego za legalny, jeżeli posiada ważne zezwolenie na pracę, ważne zezwolenie na pracę sezonową lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy wpisane do ewidencji oświadczeń. Przedłużenie legalności pobytu następuje automatycznie z mocy przepisów prawa, bez konieczności składania wniosków, umieszczania w dokumencie podróży nowej naklejki czy też konieczności wypełniania innych dokumentów.

Na podobnych zasadach, jak przedstawione powyżej, ulegały przedłużeniu z mocy prawa **okresy ważności kart pobytu**, o ile traciły ważność w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Okres ważności kart pobytu ulegał przedłużeniu do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, w zależności od tego, który zakończy się jako ostatni.

Odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego z dniem 1 lipca 2023 r. spowodowało, że 2 lipca 2023 r. rozpoczęły swój bieg terminy 30-dniowe określone powyżej. W konsekwencji z końcem dnia 31 lipca 2023 r. zakończyły się okresy przedłużeń oraz pobytu uznawanego za legalny na podstawie na podstawie przepisów wydanych w związku epidemią SARS-CoV-2.

Należy podkreślić, iż obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), Konfederacji Szwajcarskiej wraz członkami rodzin nadal mogą przebywać na terytorium Polski bez konieczności uzyskiwania jakichkolwiek dokumentów pobytowych. Obywatele

Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej do końca 2020 r., w tzw. okresie przejściowym, byli traktowani jak obywatele UE, a członkowie ich rodzin jak członkowie rodzin obywateli UE.

90³⁹

Mając na uwadze legalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, wyróżnia się następujący **podział cudzoziemców ze względu na dostęp do rynku pracy**:

- cudzoziemcy uprawnieni do pracy w Polsce bez wymogu uzyskania jakichkolwiek dodatkowych zezwoleń na pracę. I tak bez dodatkowego zezwolenia pracę w Polsce mogą wykonywać obywatele UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, tj. Norwegii, Luksemburga i Islandii, oraz obywatele Szwajcarii. Zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę są także małżonkowie obywateli tych państw;
- cudzoziemcy, którzy zostali delegowani na terytorium Polski przez pracodawców zagranicznych mających siedzibę w krajach należących do UE oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

B. Cudzoziemcy wykonujący pracę w tzw. uproszczonym trybie

90⁴⁰

Polskie przepisy przewidują dla cudzoziemców także możliwość wykonywania pracy na terytorium RP na podstawie tzw. trybu uproszczonego. Tryb ten pozwala na wykonywanie pracy na terytorium Polski tylko przez obywateli pięciu państw, tj.: Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji i Armenii. Jego cechą jest czasowe zastąpienie procedury uzyskania zezwolenia na pracę obowiązkiem wpisania do ewidencji oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. W takim przypadku podmiot zamierzający zatrudnić obywateli: Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji i Armenii musi złożyć w powiatowym urzędzie pracy – właściwym ze względu na siedzibę podmiotu powierzającego – stosowne oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

W tym przypadku powiatowy urząd pracy wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, o ile są spełnione określone warunki, tj. cudzoziemiec jest obywatelem państwa Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji i Armenii, praca cudzoziemca nie jest związana z działalnością określoną w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 u.p.z.i.r.p., a także okres wykonywania pracy określony w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest nie dłuższy niż 24 miesiące oraz dzień rozpoczęcia pracy wskazany w złożonym oświadczeniu nastąpi nie później niż 6 miesięcy od dnia złożenia oświadczenia i wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku (art. 88z ust. 2 pkt 3 u.p.z.i.r.p.).

Zgodnie z obowiązującymi przepisami starosta odmawia w drodze decyzji wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia. Starosta wydaje decyzję o odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli:

- 1) podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba fizyczna, która działała w jego imieniu, zostali co najmniej dwukrotnie prawomocnie ukarani za popełnienie czynu, polegającego na niezawarcie z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej lub nieprzedstawieniu cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę złożenia oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy;
- 2) podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba fizyczna, która działała w jego imieniu, zostali prawomocnie ukarani za popełnienie czynu polegającego:
 - na wprowadzeniu cudzoziemca w błąd, wyzyskaniu błędu, wykorzystaniu zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania i w ten sposób doprowadzeniu cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy lub

- na żądaniu od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy lub
 - na wprowadzeniu w błąd, wyzyskaniu błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania i w ten sposób doprowadzaniu innej osoby do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy;
- 3) podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba fizyczna, która działała w jego imieniu, zostali ponownie prawomocnie ukarani w ciągu dwóch lat od uznania za winnego popełnienia czynu, polegającego na powierzeniu cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, za podobne wykroczenie;
- 4) podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osobą fizyczną, karaną za popełnienie czynu z art. 218–221 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny;
- 5) podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osobą fizyczną, karaną za popełnienie w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę czynu z art. 270–275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, albo jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę;
- 6) podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osobą fizyczną, karaną za czyn, o którym mowa w art. 189a ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, lub karaną w innym państwie na podstawie przepisów Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, albo jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę;
- 7) w danym roku kalendarzowym nastąpiło przekroczenie obowiązującego limitu oświadczeń, o którym mowa w art. 90b ust. 3 u.p.z.i.r.p.

Starosta może wydać decyzję o odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności wynika, że oświadczenie zostało złożone dla pozorów, oświadczenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu lub podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom.

WAŻNE! W sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego powiatowy urząd pracy wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. W określonych sytuacjach starosta wydaje decyzję od odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

W treści ewidencjonowanego oświadczenia wskazuje się m.in.: nazwę i adres podmiotu powierzającego pracę, symbol PKD oraz opis wykonywanej działalności związanej z pracą cudzoziemca, oświadczenie o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia, oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami dotyczącymi zasad powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom, imię i nazwisko cudzoziemca, datę jego urodzenia oraz numery paszportu cudzoziemca, numer wizy lub karty pobytu oraz okres ważności tego dokumentu, jeżeli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dane dotyczące podstawy prawnej pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz przewidywanego sposobu wykorzystania oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń, rodzaj umowy, która ma zostać zawarta z cudzoziemcem (umowa o pracę lub umowa zlecenia bądź umowa o dzieło), stanowisko pracy, na którym podmiot zamierza zatrudnić cudzoziemca, lub rodzaj czynności, które ma on wykonywać, wymiar czasu pracy oraz najniższe wynagrodzenie, jakie może otrzymywać cudzoziemiec, określone stawką godzinową lub miesięczną.

WAŻNE! Powiatowy urząd pracy, wpisując oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, może określić późniejszy dzień rozpoczęcia pracy niż określony w oświadczeniu, nie wcześniejszy jednak niż dzień następujący po dniu wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń.

Zgodnie z prawem zatrudnienie cudzoziemca następuje dopiero po spełnieniu omawianych powyżej wymogów.

WAŻNE! Niedopuszczalne jest zatrudnienie cudzoziemca przed datą wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy do ewidencji oświadczeń.

W trakcie zatrudniania cudzoziemców w trybie uproszczonym należy pamiętać, iż przepisy bezwzględnie zabraniają zatrudnienia obywateli:

- Ukrainy,
- Białorusi,
- Mołdawii,
- Gruzji i
- Armenii,

w przypadku gdy cudzoziemiec posiada oświadczenie, ale wpisane do ewidencji oświadczeń na inny podmiot.

Nawet jeżeli cudzoziemiec posiada ważny dokument pobytowy uprawniający do pracy oraz oświadczenie wpisane do ewidencji na inny podmiot, **pracodawca musi bezwzględnie złożyć swoje oświadczenie**. Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamia właściwy powiatowy urząd pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. W przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązku pisemnego powiadomienia urzędu pracy o podjęciu pracy, wówczas uznaje się, że cudzoziemiec wykonywał pracę od dnia określonego w oświadczeniu, chyba że z okoliczności wynika, że cudzoziemiec rozpoczął pracę na podstawie oświadczenia w późniejszym terminie. Domniemywa się, że cudzoziemiec, którego dotyczy oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń, zakończył wykonywanie pracy w dniu określonym w oświadczeniu.

WAŻNE! Niezależnie od wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń w celu wykonywania legalnej pracy cudzoziemiec musi posiadać dokument pobytowy uprawniający do pracy w Polsce. Dokumentem takim jest np. wiza uzyskana w polskim konsulacie lub zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony wydane w związku z wykonywaną pracą wydane przez wojewodę. Z zastrzeżeniem, iż dokument pobytowy nie jest wymagany w przypadku obywateli Ukrainy, jeśli pobyt w krajach UE nie przekracza 90 dni.

W dniu 11 czerwca 2017 r. został zniesiony obowiązek posiadania wizy przez obywateli Ukrainy podróżujących do UE. Warunkiem jest:

- posiadanie paszportu biometrycznego i
- spełnienie pozostałych warunków wjazdu określonych w przepisach, tj. obywatel Ukrainy:
 - musi uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu,
 - musi posiadać wymagane środki finansowe oraz
 - nie może widnieć w bazach danych jako osoba, wobec której dokonano wpisu do celów odmowy wjazdu, i stanowić zagrożenia dla porządku publicznego i bezpieczeństwa wewnętrznego.

WAŻNE! W przypadku obywateli Ukrainy pobyt bez obowiązku posiadania wizy nie może trwać dłużej niż 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Zliczane są wszystkie okresy, nawet krótkotrwałe. Obywatele Ukrainy mogą wjechać do krajów członkowskich bez wizy na 90 dni – w ciągu pół roku – w celach biznesowych, turystycznych lub rodzinnych.

WAŻNE! Zniesienie obowiązku wiz dla obywateli Ukrainy oznacza, że będą mogli wykonywać pracę na terytorium Polski pod warunkiem posiadania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy wpisanego do ewidencji oświadczeń lub odpowiedniego zezwolenia na pracę.

W stosunku do wszystkich cudzoziemców, od których wymagane jest zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy, obowiązuje tzw. **katalog negatywnych wiz**, na podstawie których nie można wykonywać pracy.

WAŻNE! Za negatywne uważa się wizy:

- o numerze „01” – wydawaną w celu turystycznym,
- o numerze „19” – uprawniającą do przyjazdu do Polski ze względów humanitarnych,
- o numerze „20” – wydawaną dla cudzoziemca korzystającego z ochrony czasowej,
- o numerze „21” – wydawaną w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe.

Niezbędnym warunkiem podjęcia legalnej pracy w trybie uproszczonym jest także pisemne potwierdzenie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. **Pisemne potwierdzenie umowy cudzoziemcowi** musi nastąpić przed faktycznym rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca. Nie jest natomiast naruszeniem przepisów, gdy po wpisaniu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy do ewidencji oświadczeń cudzoziemiec zostanie zatrudniony na umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej, cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.

Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli: nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę lub nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

WAŻNE! Procedura uproszczona pozwala na zatrudnienie obywateli: Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji i Armenii tylko przez okres 24 miesięcy. Po przekroczeniu wskazanych powyżej okresów cudzoziemcy mogą nadal wykonywać pracę, ale pod warunkiem uzyskania zezwolenia na pracę lub jeżeli ewentualnie zostaną zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na podstawie odrębnych przepisów.

C. Zezwolenia na pracę sezonową

Od 1 stycznia 2018 r. obowiązuje nowy rodzaj zezwolenia na pracę – tzw. **zezwolenie na pracę sezonową**, które wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

90⁴¹

WAŻNE! Zezwolenie na pracę sezonową dotyczy obywateli wszystkich państw spoza UE i EOG.

Nowy rodzaj zezwolenia został wprowadzony w związku koniecznością dostosowania przepisów krajowych do dyrektywy PE i Rady nr 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.

WAŻNE! Zezwolenie na pracę sezonową dotyczy przede wszystkim zatrudnienia w rolnictwie, ogrodnictwie i turystyce. Szczegółowe podklasy działalności według klasyfikacji PKD, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową, zostały określone w przepisach wykonawczych do u.p.z.i.r.p.

Zgodnie z dyrektywą, z preferencyjnych rozwiązań w zakresie uzyskiwania zezwoleń na pracę sezonową mogą korzystać obywatele Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji i Armenii. Ułatwienia dla obywateli 5 państw polegają na zwolnieniu z tzw. testu rynku pracy, możliwości uzyskania wpisu do rejestru pracy sezonowej na trzy lata oraz możliwości powierzenia innej pracy niż sezonowa na okres do 30 dni.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane, jeżeli wysokość wynagrodzenia pracownika sezonowego nie będzie niższa od wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach oraz do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową została dołączona informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy (**tzw. test rynku pracy**).

WAŻNE! Testu rynku pracy nie stosuje się w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi będącemu obywatelem państw Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji i Armenii.

W sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego starosta wpisuje wniosek do ewidencji wniosków i wydaje zaświadczenie o wpisie do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej albo wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę sezonową, w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku. W sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego ww. termin ulega wydłużeniu do 30 dni.

WAŻNE! Starosta rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku wykonywali pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę.

Zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi przekazuje cudzoziemcowi, którego dotyczy wniosek. Cudzoziemiec z zaświadczeniem o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową udaje się do właściwego konsulatu w celu uzyskania wizy uprawniającej do pobytu w Polsce, o ile taka wiza jest wymagana do legalizacji pobytu cudzoziemca.

Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, zezwolenie na pracę sezonową wydaje się po wjeździe cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pod warunkiem przedstawienia właściwemu staroście: kopii ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz informacji o adresie zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Po przedstawieniu wyżej wymienionych dokumentów pracę cudzoziemca uznaje się za legalną. Jeśli w terminie 120 dni od dokonania wpisu do ewidencji wniosków nie zostanie przedstawiona kopia ważnego dokumentu pobytoowego, wówczas postępowanie w sprawie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową umarza się.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. W przypadku cudzoziemca, który wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, okres 9 miesięcy liczony jest od daty pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państwa strefy Schengen.

WAŻNE! Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca.

Zezwolenie na pracę sezonową określa podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową może zapewnić pracownikowi sezonowemu zakwaterowanie. W przypadku zapewnienia zakwaterowania pracownikowi należy z pracownikiem podpisać umowę w formie pisemnej określającej warunki najmu. Czynsz nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca.

D. Zezwolenia na pracę

a. Zasady wydawania zezwoleń na pracę

Cudzoziemcy, którzy nie są obywatelami UE, EOG oraz Szwajcarii, dla legalnego wykonywania pracy w Polsce muszą posiadać zezwolenie na pracę, które jest wydawane przez wojewodę. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 43a u.p.z.i.r.p., zezwolenie na pracę cudzoziemca oznacza decyzję właściwego organu uprawniającą cudzoziemca do wykonywania pracy na terytorium RP na warunkach określonych w ww. ustawie i w tej decyzji. Zezwolenie wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi. Zezwolenie wydawane jest po uprzednim złożeniu przez podmiot zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi wniosku, który zawiera m.in.:

- dane podmiotu powierzającego pracę,
- dane cudzoziemca,
- stanowisko lub rodzaj pracy,
- wynagrodzenie za pracę,
- podstawę zatrudnienia,
- wymiar czasu pracy.

WAŻNE! Należy pamiętać, że po uzyskaniu zezwolenia podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi musi obcokrajowcowi bezwzględnie zapewnić warunki pracy nie mniej korzystne, niż zostały określone w zezwoleniu.

Bez względu na kraj pochodzenia pracę legalnie na terytorium RP może wykonywać m.in. cudzoziemiec, który:

- a) w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium RP przez okres nieprzekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
- b) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym;
- c) posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- d) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wymienione powyżej;

- e) jest delegowany na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego, jeżeli zachowuje on miejsce stałego pobytu za granicą, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, w celu:
- wykonywania prac montażowych, konserwacyjnych lub naprawy dostarczonych kompletnych technologicznie urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, jeżeli pracodawca zagraniczny jest ich producentem,
 - dokonania odbioru zamówionych urządzeń, maszyn, innego sprzętu lub części wykonanych przez przedsiębiorcę polskiego,
 - przeszkolenia pracowników pracodawcy polskiego będącego odbiorcą urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu w zakresie jego obsługi lub użytkowania,
 - montażu i demontażu stoisk targowych oraz opieki nad nimi, jeżeli wystawcą jest pracodawca zagraniczny, który deleguje go w tym celu.

WAŻNE! Zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia są również cudzoziemcy posiadający wysokie kwalifikacje. Cudzoziemiec – bez względu na obywatelstwo – jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP, jeżeli posiada w RP zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone w związku z wykonywaniem pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

W związku z sytuacją epidemiologiczną związaną z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 okres ważności zezwoleń na pracę cudzoziemców został z mocy prawa przedłużony. Jeżeli ostatni dzień ważności zezwolenia na pracę przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, okres ważności zezwolenia na pracę ulega przedłużeniu do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. Przepis ten znajduje zastosowanie także do decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę.

b. Wydawanie zezwolenia na pracę bez względu na warunki wydawania zezwoleń

– art. 88c ust. 1–5 i 7 u.p.z.i.r.p.

90⁴³

Rozporządzenie z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 154); dalej: r.p.z.p., określa przypadki, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane przez wojewodę bez względu na warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, o których mowa w art. 88c u.p.z.i.r.p.

Rozporządzenie przewiduje ułatwienia dla pracodawców w zakresie uzyskiwania zezwoleń na pracę, czyli są to sytuacje, gdzie wprawdzie obowiązuje procedura uzyskiwania zezwolenia na pracę, ale jest ona mniej sformalizowana niż w standardowych sytuacjach.

Pierwsze ułatwienie wynika z § 2 r.p.z.p., zgodnie z którym wojewoda wydaje zezwolenie na pracę bez uwzględnienia warunków, o których mowa w art. 88c ust. 1–5 i 7 u.p.z.i.r.p. Szczególne przywileje mają w tym zakresie cudzoziemcy będący członkiem rodziny pracownika przedstawicielstwa dyplomatycznego, urzędu konsularnego, organizacji międzynarodowej lub ich przedstawicielstwa, wykonującego pracę w Polsce na podstawie umów i porozumień międzynarodowych. Ułatwienie w zakresie uzyskiwania zezwolenia na pracę dotyczy również cudzoziemca wykonującego pracę jako prywatna służba domowa pracowników przedstawicielstw dyplomatycznych, urzędów konsularnych, organizacji międzynarodowych lub ich przedstawicielstw. Kolejnym cudzoziemcem jest uprawniony na zasadach określonych w aktach prawnych wydanych przez organy powołane na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją, podpisanego w Ankarze dnia 12 września 1963 r. (Dz. Urz. WE L 217 z 29.12.1964, s. 3687; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 11, t. 11, s. 10).

W sytuacji gdy pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca, o którym mowa § 2 r.p.z.p., wówczas wojewoda wydaje zezwolenie na pracę, bez konieczności spełnienia przez pracodawcę następujących warunków dotyczących:

- 1) wysokości wynagrodzenia – pracodawca nie musi udowadniać, iż wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku,
- 2) uzyskania od starosty informacji – pracodawca nie musi dołączać do wniosku informacji od starosty dotyczącego możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, sporządzonej z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich oraz cudzoziemców (**tzw. test rynku pracy**).

**c. Wydawanie zezwolenia na pracę bez względu na warunki wydawania zezwoleń
– art. 88c ust. 1 pkt 2 u.p.z.i.r.p.**

Kolejne ułatwienie związane z wydawaniem zezwolenia na pracę dla określonych grup zawodowych cudzoziemców wynika z § 3 r.p.z.p. Zgodnie z powołanym przepisem wojewoda wydaje zezwolenie na pracę bez konieczności przedstawienia przez pracodawcę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o polskich pracowników w przypadku cudzoziemców upoważnionych do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Z tej uproszczonej procedury mogą też korzystać pracodawcy zatrudniający obywateli:

- Republiki Armenii,
- Republiki Białorusi,
- Republiki Gruzji,
- Republiki Mołdowy,

lub

- Ukrainy,

wykonujących prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym.

Kolejna grupa uprawnionych to cudzoziemiec, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń – pod warunkiem przedstawienia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń i umowy o pracę oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne. W tej grupie znaleźli się również cudzoziemcy, którzy wykonywali zawód trenera sportowego lub sportowca, wykonującego pracę na rzecz klubów sportowych i innych podmiotów, których działalność statutowa obejmuje upowszechnianie kultury fizycznej i sportu. Kolejna grupa to cudzoziemcy o wysokich kwalifikacjach wykonujący zawód lekarza i lekarza dentysty, odbywającego szkolenie lub realizującego program specjalizacji, na podstawie przepisów w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentystów.

Należy podkreślić, iż dołączenie do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy jest jednym z warunków wydania zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Przedmiotową informację wydaje starosta na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji. Natomiast w przypadku gdy istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy, starosta wydaje informację w terminie nie dłuższym niż 21 dni.

Od 1 lipca 2018 r. grupa cudzoziemców, w przypadku zatrudniania których pracodawcy zostali zwolnieni z przeprowadzania testu rynku pracy, została poszerzona o cudzoziemców, którzy mają odpowiednie kwalifikacje i będą wykonywali pracę w zawodzie określonym w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę

cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 154) – zob. poniżej. We wspomnianym załączniku na liście znalazło się **20 podstawowych zawodów, obejmujących łącznie prawie 200 stanowisk** (dokładnie 197 zawodów).

Wykaz zawodów, w przypadku których wojewoda wydaje zezwolenie na pracę bez konieczności uzyskania informacji, o której mowa w art. 88c ust. 1 pkt 2 u.p.z.i.r.p.

Symbol cyfrowy w klasyfikacji zawodów i specjalności	Nazwa zawodu i specjalności albo grupy elementarnej
1	2
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
214912	Inżynier technologii betonów
214916	Inżynier technologii szkła
2151	Inżynierowie elektrycy
2212	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
2222	Pielęgniarki z tytułem specjalisty
2511	Analitycy systemów komputerowych
2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
2513	Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych
2514	Programiści aplikacji
2519	Analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani
2521	Projektanci i administratorzy baz danych
2522	Administratorzy systemów komputerowych
2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych
2529	Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani
3112	Technicy budownictwa
3113	Technicy elektrycy
3114	Technicy elektroniki i pokrewni
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej ^s
341202	Opiekun osoby starszej ^s
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej ^s
7112	Murarze i pokrewni
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
7115	Cieśle i stolarze budowlani
7116	Robotnicy budowy dróg
7121	Dekarze
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy
7123	Tynkarze i pokrewni
7124	Monterzy izolacji
7131	Malarze budowlani i pokrewni
7212	Spawacze i pokrewni
7222	Ślusarze i pokrewni

1	2
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni
833101	Kierowca autobusu
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych
8343	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni

Znacznik „s” oznacza zawody szkolnictwa zawodowego nauczane w systemie oświaty.

Wykaz zawodów został określony zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 227) na poziomie grup elementarnych.

Wśród tych zawodów zostali, zgodnie z zamieszczonym powyżej załącznikiem do rozporządzenia, wskazani:

- inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji,
- elektrycy,
- lekarze specjaliści ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty,
- pielęgniarzy bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji,
- analitycy systemów komputerowych,
- specjaliści IT (tacy jak: specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych, projektanci aplikacji sieciowych i multimedii, programiści aplikacji, projektanci i administratorzy baz danych) oraz
- murarze i pokrewne zawody,
- betoniarze,
- dekarze,
- spawacze,
- ślusarze,
- kierowcy samochodów ciężarowych,
- operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych,
- maszyniści,
- operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych.

E. Delegowanie pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego

Pracownik będący obywatelem państwa trzeciego może zostać zatrudniony przez polskiego pracodawcę, a następnie delegowany do pracy w państwie członkowskim. W takiej sytuacji Polski przedsiębiorca nie musi ubiegać się o pozwolenia na pracę w kraju delegowania dla obywateli państw trzecich. Wystarczające jest, że pracownik ten jest legalnie zatrudniony w Polsce. Stanowisko powyższe wynika z wyroku TSUE z dnia 11 września 2014 r. w sprawie C-91/13 *Essent Energie Productie BV*. Trybunał wskazał w nim, że wymóg uzyskania pozwolenia na pracę dla pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego, a delegowanego przez zatrudniającego go przedsiębiorcę mającego siedzibę w państwie członkowskim UE do pracy na terenie innego państwa członkowskiego, stanowi ograniczenie swobody świadczenia usług. W myśl orzeczenia Trybunału przepisy krajowe, które uzależniają wykonywanie świadczenia usług na terytorium tego kraju przez przedsiębiorcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim od wydania jakiegokolwiek typu zezwolenia administracyjnego, w tym pozwolenia na pracę pracowników będących obywatelami państw trzecich zatrudnionych w przedsiębiorstwie mającym siedzibę w innym państwie członkowskim, stanowią ograniczenia swobody świadczenia usług, o których mowa w art. 56 i 57 TFUE.

90⁴⁵

F. Obowiązki związane z zatrudnieniem cudzoziemców na terenie RP

90⁴⁶

W przypadku zatrudnienia cudzoziemca polski **przedsiębiorca jest obowiązany** do:

- a) zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej lub potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy. W takim przypadku umowa o pracę powinna być sporządzona w języku polskim oraz w języku zrozumiałym dla cudzoziemca;
- b) zawarcia umowy cywilnoprawnej zgodnej z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, tj. zawarta umowa nie może naruszać zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę (art. 22 § 1 k.p.). Tak więc nie jest dopuszczalne zawarcie umowy cywilnoprawnej, na podstawie której cudzoziemiec wykonuje pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem;
- c) zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego. Przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.); dalej: u.s.u.s. – nakładają na podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi obowiązek zgłoszenia go do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni od dnia jego zatrudnienia. Zgodnie z art. 6 ust. 1 u.s.u.s. ubezpieczeniom społecznym w Polsce podlegają wszystkie osoby fizyczne, które na obszarze RP mają status określony, tzn. są pracownikami, zleceniobiorcami. Bez znaczenia przy tym jest ich miejsce zamieszkania czy obywatelstwo. Zatem obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu w Polsce podlegają wszyscy cudzoziemcy wykonujący pracę na obszarze Polski na rzecz polskiego przedsiębiorcy. Od powyższej zasady art. 5 ust. 2 u.s.u.s. wprowadził odstępstwo, zgodnie z którym nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu w Polsce cudzoziemcy, których pobyt na obszarze RP nie ma charakteru stałego, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej. W przypadku cudzoziemca z obszaru UE świadczącego pracę w Polsce warunkiem uznania ubezpieczenia społecznego w innym państwie członkowskim (np. w przypadkach oddelegowania do pracy na terytorium Polski) jest przedłożenie zaświadczenia o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej – formularza A1. W okresie wskazanym w powyższym druku taki cudzoziemiec nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w RP. Rozporządzenia nr 883/2004 i nr 987/2009 dotyczą nie tylko państw członkowskich UE, lecz także – od 1 czerwca 2012 r. – krajów należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz – od 1 kwietnia 2012 r. – Szwajcarii;
- d) przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy. Na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia cudzoziemcowi warunków pracy wynikających z Kodeksu pracy, m.in. w zakresie:
 - czasu pracy,
 - wynagrodzeń za pracę,
 - urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych,
 - uprawnień związanych z rodzicielstwem;
- e) przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy. Cudzoziemcom, tak jak i innym polskim pracownikom, należy zapewnić bezpieczne warunki pracy poprzez:
 - nadzór i kontrolę nad warunkami pracy cudzoziemców na terenie prowadzonych prac (budowy, hale przemysłowe itp.),
 - zakaz dopuszczania cudzoziemców do pracy, do której wykonywania nie posiadają wymaganych uprawnień i kwalifikacji,
 - obowiązek poddania cudzoziemca szkoleniu bhp,
 - dopuszczenie do pracy cudzoziemca po uprzednim uzyskaniu orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,
 - zapoznanie cudzoziemca z zagrożeniami występującymi na zajmowanym stanowisku,
 - dostarczenie cudzoziemcowi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- f) przestrzegania zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z obywatelami polskimi.

WAŻNE! Pracodawca zatrudniający cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych zobowiązany jest do zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy także w zakresie badań lekarskich, szkoleń bhp, uprawnień i kwalifikacji. Przeniesienie ww. obowiązków – w treści umowy cywilnoprawnej – na zleceniobiorcę nie zwalnia pracodawcy z obowiązku kontroli, czy cudzoziemiec uzyskał wymagane uprawnienia i kwalifikacje oraz posiada aktualne badania lekarskie i szkolenia bhp.

Pisma urzędowe:

- Pismo ZUS z dnia 13 października 2015 r., DI/100000/43/948/2015;
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Krakowie z dnia 16 kwietnia 2004 r., nr PD-3/005/2-279/04;
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 24 kwietnia 2009 r., nr IBPBII/2/415-135/09/HS;
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 28 marca 2011 r., nr IPPB4/415-11/11-4/JS.

Orzecznictwo:

- wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 23 października 2014 r., VI U 887/13, LEX nr 1896097;
- wyrok TSUE z dnia 11 września 2014 r. w sprawie C-91/13 *Essent Energie Productie BV* (TSUE wskazał w nim, że wymóg uzyskania pozwolenia na pracę dla pracownika będącego obywatelem państwa trzeciego, a delegowanego przez zatrudniającego go przedsiębiorcę mającego siedzibę w państwie członkowskim Unii Europejskiej do pracy na terenie innego państwa członkowskiego, stanowi ograniczenie swobody świadczenia usług.);
- wyrok SN z dnia 14 listopada 2013 r., II UK 204/13, OSNP 2014, nr 8, poz. 121 (Sąd Najwyższy przyjął, że możliwość odliczenia kwoty określonej w § 2 ust.1 pkt 16 rozporządzenia MPiPS jest swego rodzaju ulgą mającą zastosowanie tylko wówczas, gdy faktycznie należne pracownikowi wynagrodzenie jest wyższe niż przeciętne, przy czym odliczenie od podstawy wskazanych kwot nie może doprowadzić do obniżenia podstawy wymiaru składki poniżej przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia za pracę. Jak zauważył Sąd Najwyższy, taka interpretacja nie pozwala organowi rentowemu na sztuczne podwyższenie podstawy wymiaru składki do kwoty przeciętnego wynagrodzenia.);
- wyrok SN z dnia 10 października 2012 r., II UK 72/12, LEX nr 1298140 („1. Pracownik mający wskazany w umowie o pracę określony obszar jako miejsce wykonywania pracy, nie jest w podróży służbowej, jeżeli tego obszaru nie opuszcza. 2. Same czynności formalne pracodawcy (wydanie polecenia wyjazdu, wypłacanie diet, zwrot kosztów podróży i noclegu) nie stanowią o tym, że wykonywane zadania stanowią podróż służbową. Objęcie poleceniem wyjazdu zwykłych czynności pracowniczych (stanowiących istotę stosunku pracy) wykonywanych na umówionym przez strony obszarze nie prowadzi bowiem do uznania, że pracownik wykonujący te czynności jest w podróży służbowej”);
- wyrok SN z dnia 28 czerwca 2012 r., II UK 284/11, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 11, s. 608–610 („Pracownicy, których praca z istoty polega na przemieszczaniu na pewnym obszarze, nie odbywają podróży służbowych. Pracownicy zainteresowani w sprawie nie byli pracownikami mobilnymi, jakkolwiek ich praca z natury rzeczy polegała na przenoszeniu się z miejsca budowy, którą ukończyli, na nowe miejsce, a więc przemieszczaniu się na pewnym obszarze geograficznym. W miejscach budów nie świadczyli pracy incydentalnie, lecz wykonywali swe zwykłe czynności pracownicze, do których wykonywania zobowiązali się wobec pracodawcy. Należy przyjąć, że w okresach wskazanych przez organ ubezpieczeń społecznych nie byli w podróży służbowej, jeżeli przemieszczali się na obszarze określonym jako miejsce świadczenia pracy, uzgodnione w umowie o pracę. Praca zainteresowanych mogła być uznana za świadczoną w podróży, jeżeliby wskazane w poleceniu wyjazdu miejsce świadczenia pracy, choćby przez wskazanie obszaru, nie zostało określone w umowie o pracę oraz gdyby praca taka miała być wykonywana w związku z przejściowymi potrzebami pracodawcy”);
- wyrok SN z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 138/09, Monitor Prawa Pracy 2010, nr 6, s. 312 i 313 („Typowa podróż służbowa charakteryzuje się tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne. Czas podróży nie musi i nie ma być wykorzystywany do pełnienia pracy w interesie pracodawcy”);
- uchwała SN z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166 („Kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77² § 1 k.p.”);
- wyrok SN z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 208/07, OSNP 2009, nr 11–12, poz. 134 („Podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana: 1) poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, 2) na polecenie pracodawcy, 3) w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania. Wszystkie te cechy muszą wystąpić łącznie”);
- wyrok SN z dnia 20 lutego 2007 r., II PK 165/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 97 („(...) podjęcie się przez pracownika podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77² § 1 k.p.”);

- wyrok SN z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 424/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 172 („Podróż służbową poza granice kraju jest wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika.”);
- wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00, OSNP 2003, nr 2, poz. 36 („1. Nie jest podróżą służbową stałe wykonywanie zadań w różnych miejscowościach i terminach, których wyboru dokonuje każdorazowo sam pracownik w ramach uzgodnionego rodzaju pracy. 2. Miejsce wykonywania pracy powinno być tak ustalone, by pracownik miał możliwość wykonywania zadań, wliczając w to czas dojazdu do miejsca ich wykonywania, w ramach umówionej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.”);
- wyrok TSUE z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-178/97 *Banks* („1. Termin «praca» w art. 14a ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1408/71, zmienionego rozporządzeniem nr 2001/83, a następnie rozporządzeniem nr 3811/86 – który przewiduje, że osoba zwykle prowadząca działalność na własny rachunek na terytorium Państwa Członkowskiego, a która wykonuje pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, podlega nadal ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas trwania pracy nie przekracza 12 miesięcy – obejmuje każde wykonywanie pracy, zarówno w ramach stosunku pracy, jak i w ramach działalności prowadzonej na własny rachunek. Interpretacja ta wynika, po pierwsze, z brzmienia przedmiotowego przepisu, ponieważ zazwyczaj termin «praca» ma znaczenie ogólne, bez rozróżnienia pomiędzy wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy a wykonywaniem pracy w ramach działalności prowadzonej na własny rachunek. Potwierdzają ją ponadto okoliczności, w których przepis ten został przyjęty, ponieważ Rada przedkładała termin «praca» nad termin «świadczenie usług», który zaproponowała Komisja w celu ograniczenia jego stosowania jedynie do przypadków, gdy praca jest wykonywana w ramach działalności prowadzonej na własny rachunek na terytorium innego Państwa Członkowskiego (zob. pkt 16, 21, 23, 28 oraz sentencja pkt 1). 2. Dopóki nie zostanie cofnięte lub uznane za nieważne zaświadczenie E 101, wydane zgodnie z art. 11a rozporządzenia nr 574/72, które stanowi, że zainteresowana osoba prowadząca działalność na własny rachunek podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego pochodzenia w określonym czasie, w którym wykonuje ona pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, jest wiążące zarówno dla właściwej instytucji w Państwie Członkowskim, do którego osoba prowadząca działalność na własny rachunek udaje się w celu wykonywania pracy, jak i osoby, która korzysta z usług tego pracownika. Jednakże właściwa instytucja Państwa Członkowskiego, która wydała zaświadczenie, jest obowiązana ponownie rozważyć, czy zostało ono poprawnie wydane i – jeżeli to właściwe – cofnąć je, jeżeli właściwa instytucja Państwa Członkowskiego, w którym osoba prowadząca działalność na własny rachunek wykonuje pracę, wyraża wątpliwości co do poprawności faktów, na których oparte jest zaświadczenie, i w konsekwencji co do zawartych w nim informacji, w szczególności dlatego, że informacje te nie odpowiadają wymogom określonym w art. 14a ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1408/71.”);
- wyrok z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-202/97 *Fitzwilliam* („1. Art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71, w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, że w celu skorzystania z przywileju przyznanego przez ten przepis (który, ustanawiając odstępstwo od reguły, zgodnie z którą osoba podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, na którego terytorium jest zatrudniona, zezwala przedsiębiorstwu, w którym jest ona zwykle zatrudniona, na utrzymywanie rejestracji tej osoby w systemie zabezpieczenia społecznego Państwa Członkowskiego, na którego terytorium przedsiębiorstwo ma siedzibę) przedsiębiorstwo pracy tymczasowej, które przekazuje czasowo pracowników z jednego Państwa Członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorstwom mającym siedzibę w innym Państwie Członkowskim, musi zwykle wykonywać swą działalność w tym pierwszym państwie. Warunek ten jest spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo stale wykonuje znaczącą działalność w państwie, w którym ma siedzibę. 2. Art. 11 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 574/72 w sprawie wykonywania rozporządzenia nr 1408/71, w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, że zaświadczenie E 101 wydane przez instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę Państwa Członkowskiego wiąże instytucję zabezpieczenia społecznego innych Państw Członkowskich w zakresie, w jakim potwierdza objęcie pracowników przekazanych przez przedsiębiorstwo pracy czasowej systemem zabezpieczenia społecznego Państwa Członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo to ma siedzibę. Niemniej jednak, jeżeli instytucje innych Państw Członkowskich zgłaszają wątpliwości co do poprawności faktów, na których opiera się zaświadczenie, lub co do oceny prawnej tych faktów i, w konsekwencji, co do zgodności informacji zawartych w zaświadczeniu z rozporządzeniem nr 1408/71, a zwłaszcza z jego art. 14 ust. 1, instytucja wydająca zaświadczenie ma obowiązek ponownie zbadać podstawy, w oparciu o które zostało wydane oraz, gdzie to właściwe, cofnąć zaświadczenie.”);
- wyrok TSUE z dnia 26 stycznia 2006 r. w sprawie C-2/05 *Herbosch Kiere* („Formularz E-101, wydany zgodnie z art. 11 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 574/72 w sprawie wykonywania rozporządzenia nr 1408/71, zmienionego i uaktualnionego rozporządzeniem nr 2001/83, zmienionego rozporządzeniem nr 2195/91, jest wiążący dla właściwej instytucji i sądów państwa członkowskiego, do którego pracownicy zostali delegowani, do momentu cofnięcia lub stwierdzenia jego nieważności przez władze państwa członkowskiego, które go wydały. Tym samym sąd państwa członkowskiego przyjmującego takich pracowników nie jest uprawniony do badania ważności formularza E-101 w zakresie poświadczenia faktów, w oparciu o które formularz taki został wydany, w szczególności istnienia bezpośredniego związku – w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71, zmienionego i uaktualnionego rozporządzeniem nr 2001/83, zmienionego rozporządzeniem nr 2195/91, w związku z pkt 1 decyzji nr 128 komisji administracyjnej ds. zabezpieczenia społecznego pracowników migrujących z dnia 17 października 1985 r., dotyczącej stosowania art. 14 ust. 1 lit. a) i art. 14b ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71 – pomiędzy przedsiębiorstwem prowadzącym działalność w jednym państwie członkowskim a pracownikami przez nie delegowanymi na terytorium innego państwa członkowskiego w okresie ich delegowania.”);

- wyrok SN z dnia 11 lutego 1999 r., II UKN 466/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 289 („Dla pracownika zatrudnionego na zagranicznej budowie o stałej lokalizacji miejsca wykonywania pracy, podróżą służbową jest delegowanie do innej miejscowości w kraju zatrudnienia za granicą, w celu załatwienia spraw związanych z realizacją tej budowy”);
- wyrok TSUE z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 *Lawrie-Blum* („1. Pojęcie «pracownika» użyte w art. 48 ma znaczenie wspólnotowe. Musi być ono interpretowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy w odniesieniu do praw i obowiązków danej osoby. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest to, że dana osoba wykonuje pracę o pewnej ekonomicznej wartości na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie. Sfera, w jakiej praca jest wykonywana, i charakter stosunku prawnego pomiędzy podmiotem zatrudniającym a zatrudnionym są pozbawione jakiegokolwiek znaczenia przy stosowaniu art. 48. Dlatego też nauczyciel stażysta, odbywający pod kierownictwem i nadzorem władz szkolnych staż przygotowawczy do objęcia stanowiska nauczyciela, podczas którego wykonuje pracę polegającą na prowadzeniu zajęć, za którą otrzymuje wynagrodzenie, musi być uważany za pracownika w rozumieniu art. 48 ust. 1 Traktatu EWG, niezależnie od charakteru prawnego stosunku pracy. 2. Pod pojęciem «zatrudnienia w administracji publicznej» w rozumieniu art. 48 ust. 4, które jest wyłączone z zakresu stosowania art. 41 ust. 1, 2 i 3, należy rozumieć takie stanowiska, które pociągają za sobą bezpośredni lub pośredni udział w wykonywaniu władzy publicznej oraz stanowiska, których zdaniem jest ochrona ogólnych interesów państwa lub innych instytucji publicznych, zakładające tym samym istnienie stosunku szczególnego powiązania osoby na takim stanowisku z państwem oraz wzajemność praw i obowiązków, będących podstawą więzi obywatelskich. Stanowiska wyłączone spod zakresu powyższych przepisów ograniczone są do tych, które wobec wiążących się z nimi zadań i odpowiedzialności mogą wykazywać cechy specyficznej działalności administracyjnej we wspomnianych dziedzinach. Staż przygotowawczy do objęcia stanowiska nauczyciela nie jest objęty zakresem przepisu art. 48 ust. 4”).

Literatura: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; E. Suknarowska-Drzewiecka, P. Wojciechowski, *Zatrudnianie pracowników mobilnych. Podróże służbowe*, Warszawa 2013; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, uwagi do art. 100 § 1 i art. 178 k.p.; M. Skibińska, A. Sokołowska, *Delegowanie pracowników za granicą*, Warszawa 2016; K. Ślebzak, *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2012, s. 224; *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004; T. Bińczycka-Majewska, *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w UE*, Kraków 1999, s. 487 i n.) – uzasadnienie do wyroku SN z dnia 2 października 2013 r., II UK 170/13, OSNP 2014, nr 12, poz. 171; *Praktyczny poradnik: Ustawodawstwo mające zastosowanie do pracowników w UE, EOG i Szwajcarii*, Komisja Europejska, grudzień 2013.

Pozostałe formy świadczenia pracy

Lena Krysińska-Wnuk, Magdalena Stojek-Siwińska

SPIS TREŚCI

1. Kodeksowe	91	C. Umowa zlecenia oraz umowa o świadczenie usług	152
A. Powołanie	93	a. Cechy umowy	153
a. Termin, forma i czas trwania powołania	97	b. Ustanie stosunku zlecenia	155
b. Konkurs	99	c. Umowa zlecenie a umowa o pracę	156
c. Odwołanie ze stanowiska	100	D. Umowa agencyjna	161
d. Powołanie a umowa o pracę	104	a. Strony umowy	163
B. Wybór	105	b. Forma umowy	164
a. Stosunek pracy z wyboru a umowa o pracę	107	c. Wynagrodzenie	165
b. Wybór a pozostawanie w stosunku pracy	108	d. Rozwiązanie umowy	168
c. Prawo do odprawy pieniężnej	109	e. Ograniczenie działalności konkurencyjnej	172
C. Mianowanie	110	f. Umowa agencyjna a umowa o pracę	173
a. Nawiązanie stosunku pracy z mianowania	112	3. Elastyczne formy pracy	175
b. Ustanie stosunku pracy	114	A. Kontrakt menedżerski	175
c. Odpowiedzialność dyscyplinarna i dochodzenie roszczeń	116	a. Pracowniczy kontrakt menedżerski	177
D. Spółdzielcza umowa o pracę	117	Wynagrodzenie	178
a. Nawiązanie spółdzielczej umowy o pracę	119	Czas pracy	179
b. Okres kandydacki	120	Dodatkowe postanowienia w kontrakcie menedżerskim	180
c. Dopuszczalność stosowania cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia	121	b. Cywilnoprawny kontrakt menedżerski	181
d. Ustanie spółdzielczego stosunku pracy	122	Wynagrodzenie	182
2. Cywilnoprawne	127	Czas pracy	183
A. Uwagi wstępne	128	Urlop	184
a. Wybór właściwej podstawy zatrudnienia	134	Ubezpieczenie	185
b. Prawne konsekwencje niewłaściwego zakwalifikowania umowy	140	B. Praca nakładcza	187
B. Umowa o dzieło	141	a. Forma umowy	189
a. Cechy umowy	142	b. Uprawnienia wykonawcy	190
b. Obowiązki stron umowy	144	Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń	192 ¹
Obowiązek zgłoszenia umowy o dzieło do ZUS	146 ¹	c. Ochrona wykonawcy – rodzica	193
c. Ustanie stosunku prawnego	147	d. Bhp	194
d. Różnice między umową o dzieło a umową zlecenia	148	e. Odpowiedzialność za szkodę	195
e. Umowa o dzieło a umowa o pracę	149	f. Staż pracy	196
		g. Rozwiązanie umowy	197

Porozumienie stron	198	b. Ciągłość zatrudnienia	230
Wypowiedzenie	199	c. Brak możliwości odwołania	233
Rozwiązanie bez wypowiedzenia	201	F. Wolontariat	235
Obowiązki nakładcy związane z rozwiązaniem umowy	202	a. Wolontariusz	238
h. Regulamin pracy nakładczej	210	b. Podmioty korzystające z pomocy wolontariuszy	239
C. Dzielenie stanowiska	212	c. Porozumienie o wykonywaniu świadczeń	240
D. Samozatrudnienie	217	d. Obowiązki korzystającego	241
E. Leasing pracowniczy	220	e. Ubezpieczenie zdrowotne wolontariusza	242
a. Zawarcie dwóch porozumień	222		

1. Kodeksowe

Umowa o pracę **nie jest jedyną** – chociaż najbardziej powszechną – podstawą nawiązania stosunku pracy. Przepisy prawa pracy dopuszczają w określonych przypadkach zatrudnienie **na podstawie**:

91

- powołania;
- mianowania;
- wyboru.

Odrębną formą zatrudnienia jest też **spółdzielczy stosunek pracy**, który nawiązuje się na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

92

Wymienione podstawy zatrudnienia pracowniczego w przeciwieństwie do umownego stosunku pracy podlegają pewnym ograniczeniom i w zasadzie nie mogą być stosowane w każdym przypadku. Ograniczeniem może być rodzaj pracodawcy albo charakter zatrudnienia. W większości przypadków jest to równoznaczne z **niemożnością wyboru** określonej formy zatrudnienia, nawet jeśli ta forma byłaby dla podmiotu zatrudniającego bardziej korzystna niż umowny stosunek pracy. Zatrudnienie na podstawie wymienionych aktów może nastąpić tylko wtedy, gdy dopuszczają to **przepisy szczególne**.

WAŻNE! Powołanie, mianowanie i wybór są aktami, na podstawie których samodzielnie powstaje stosunek pracy. Z pracownikami zatrudnianymi na ich podstawie nie zawiera się dodatkowo umowy o pracę, ale zatrudnienie ich wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.).

Mimo istotnych różnic występujących pomiędzy umowną podstawą nawiązania stosunku pracy a pozostałymi kodeksowymi podstawami, mają one też cechy wspólne, pozwalające zakwalifikować je jako **zatrudnienie o charakterze pracowniczym**. Przede wszystkim między stronami zostaje nawiązany stosunek pracy i podstawową konsekwencją będzie konieczność stosowania przepisów prawa pracy, w tym m.in. norm ochronnych dotyczących czasu pracy, urlopów wypoczynkowych itp.

A. Powołanie

Podstawa prawna: art. 68–72 k.p.; art. 1, 2, 7, 8 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 2136); art. 45 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1917); art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 530); art. 4, 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 z późn. zm.).

Powołanie jest pozaumowną podstawą nawiązania stosunku pracy, która ma zastosowanie przy zatrudnianiu pracowników **w ograniczonych** przez prawo przypadkach. Stosowanie powołania jako podstawy powstania stosunku pracy jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy wyraźny przepis prawa na to zezwala. Do czasu nowelizacji Kodeksu pracy w roku 1996 powołanie służyło do nawiązywania stosunków pracy z kierownikami zakładów pracy, ich zastępcami, a także z osobami na niektórych innych stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w zakładach pracy. Ta zasada została zniesiona, a stosunki pracy z powołania dotyczące ww. stanowisk **uległy przekształceniu** w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę. Przekształcenie nastąpiło z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania dodatkowych czynności przez strony stosunku pracy. W konsekwencji doprowadziło to do wzmocnienia sytuacji pracowniczej takich osób, gdyż jeśli powołanie miało charakter bezterminowy, pracownicy uzyskali status pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę **na czas nieokreślony** z niżej omówionymi odrębnościami.

93

Obecnie stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadkach określonych w przepisach odrębnych (w ustawach).

- 94 Stosunek pracy na podstawie powołania z mocy przepisów ustawowych (ok. 70 ustaw) nawiązuje się m.in. z osobami:
- powołanymi na stanowiska dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego przedsiębiorstwa państwowego,
 - powołanymi na stanowisko: Głównego Inspektora Pracy i jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy,
 - powołanymi na stanowisko dyrektora jednostki, zastępcy dyrektora oraz kierowników komórek organizacyjnych prowadzących badania naukowe lub prace rozwojowe w jednostkach badawczo-rozwojowych,
 - w odniesieniu do zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta) oraz powołanymi na stanowiska skarbnika gminy, powiatu lub województwa,
 - powołanymi na etatowych członków samorządowych kolegiów odwoławczych.
- 95 Określenie „powołanie” bywa używane w innych aktach prawnych w **odmiennym znaczeniu** niż w przepisach prawa pracy. W związku z tym należy odróżnić powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy, od powołania jako aktu prowadzącego do powierzenia określonego stanowiska lub funkcji. Część bowiem przepisów ustawowych używa pojęcia „powołanie” wyłącznie w tym drugim znaczeniu, np. powołanie członków zarządu spółki kapitałowej. W takim przypadku praca na określonym stanowisku lub pełnienie określonej funkcji przez osobę powołaną może mieć **charakter niepracowniczy** lub podstawą wykonywania pracy może być **umowa o pracę** albo **umowa cywilnoprawna**. Stosunek pracy na podstawie powołania powstaje tylko wówczas, gdy określony przepis prawa z powołaniem osoby na określone stanowisko wiąże jednocześnie nawiązanie stosunku pracy z tą osobą.
- 96 Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy jest aktem o **podwójnym skutku**, gdyż następuje:
- powierzenie danej osobie stanowiska lub funkcji, które nie powoduje nawiązania z tą osobą stosunku pracy;
 - jednostronna czynność prawna powodująca nawiązanie stosunku pracy osoby powołanej z podmiotem powołującym (daną jednostką organizacyjną).

PRZYKŁAD: Pan Jan Kowalski na mocy uchwały zgromadzenia wspólników spółki z o.o. z dnia 15 maja został powołany na stanowisko członka zarządu. W dniu 2 stycznia zgromadzenie wspólników spółki odwołało go ze stanowiska. Pan Jan Kowalski domaga się wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W przedstawionym przykładzie najistotniejszą sprawą będzie ustalenie, czy pan Jan świadczył pracę na podstawie umowy o pracę, będąc tym samym pracownikiem spółki. Samo bowiem powołanie na członka zarządu spółki powoduje jedynie powstanie stosunku członkostwa w zarządzie i nadanie odpowiednich uprawnień w zakresie zarządzania spółką, a nie nawiązanie stosunku pracy. Członek zarządu może wykonywać swoją funkcję na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, pod warunkiem jednak, że taka umowa została zawarta. Kodeks spółek handlowych nie narzuca w tym przypadku nawiązania stosunku pracy, możliwe jest wykonywanie funkcji członka zarządu na podstawie stosunku cywilnoprawnego, a nawet i bez niego, wyłącznie na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu spółek handlowych. Podobnie odwołanie ze stanowiska członka zarządu może nastąpić w każdym czasie. Jeżeli więc nie została zawarta dodatkowa umowa o pracę, to roszczenie o wypłatę wynagrodzenia okaże się bezzasadne. Przepisy Kodeksu spółek handlowych nie będą mogły być podstawą do dochodzenia roszczeń przez pana Jana Kowalskiego. Jeżeli natomiast zawarto umowę o pracę, to pan Jan K. jest pracownikiem spółki i będzie mógł skutecznie dochodzić roszczeń przysługujących mu z tytułu świadczonego stosunku pracy.

WAŻNE! Nie jest możliwe zatrudnienie o charakterze pracowniczym członka zarządu spółki prawa handlowego na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, gdyż Kodeks ten stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Takich przepisów natomiast nie ma w obowiązującym Kodeksie spółek handlowych.

W tej sytuacji, jeżeli strony decydują się na zatrudnienie pracownicze – właściwa jest umowa o pracę (zob. nr 40) lub wybór (zob. nr 99). Dla pracodawcy **najkorzystniej** jest zawrzeć umowę o pracę na czas określony – czas pełnienia funkcji członka zarządu. Wówczas jednocześnie z odwołaniem z zarządu rozwiązuje się umowę o pracę. W przypadku nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pracodawca musi pamiętać, że wprowadzie odwołanie z funkcji członka zarządu jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie, ale aby stosunek pracy **skutecznie ustał**, należy:

- dokonać wypowiedzenia umowy;
- odczekać ustawowy termin wypowiedzenia (zob. nr 1157).

a. Termin, forma i czas trwania powołania

Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w następujących terminach:

- w dniu określonym w akcie powołania;
- w dniu doręczenia powołania;
- w dniu określonym w przepisach szczególnych.

Właściwą formą dla aktu powołania jest **forma pisemna**. Niezachowanie formy pisemnej nie będzie powodować nieważności tej czynności. Pracownik może wykazywać fakt powołania za pomocą wszelkich środków dowodowych (art. 473 k.p.c.). Pracodawca jest zobowiązany **do potwierdzenia** na piśmie dokonanego powołania.

Stosunek pracy na podstawie powołania jest co do zasady stosunkiem **o charakterze trwałym** – nawiązuje się na czas nieokreślony. Przepisy szczególne regulujące konkretne stosunki prawne mogą przewidywać nawiązanie stosunku pracy na czas określony objęty powołaniem (np. dyrektora przedsiębiorstwa państwowego). Jeżeli jednak powołano pracownika na czas określony mimo braku przepisu szczególnego, który uzasadniałby ten rodzaj powołania, to należy przyjąć, że powołanie zostało dokonane na czas nieokreślony.

b. Konkurs

Powołanie **może** (nie musi) być poprzedzone konkursem. Jest to więc **fakultatywny sposób wyłaniania kandydatów** na pracowników z powołania. Przepis szczególny może jednak przewidywać sytuacje, w których przeprowadzenie konkursu będzie **obowiązkowe**.

Jako przykład należy wskazać sposób wyłaniania kandydatów na dyrektora przedsiębiorstwa państwowego.

Obsadzenie stanowisk wyższych urzędników służby publicznej nie jest już poprzedzone konkursem. Tylko w wyjątkowych przypadkach premier może ogłosić konkurs na stanowisko.

Pracodawca w zasadzie nie ma obowiązku nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania ze zwycięzcą konkursu. Obowiązek taki może wynikać z przepisów szczególnych lub z obowiązującego u danego pracodawcy **regulaminu konkursu**.

Pracownicy powołani w drodze konkursu mogą w krótszym terminie rozwiązać stosunek pracy z aktualnym pracodawcą. Otóż jeżeli pracownik pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą i został powołany w drodze konkursu na stanowisko u drugiego pracodawcy, to może on **skrócić** obowiązujący go 3-mie-

sięczny termin wypowiedzenia do jednego miesiąca (art. 68³ k.p.). Rozwiązanie to, mimo że dokonane przez pracownika, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (zob. nr 1170 i n.).

c. Odwołanie ze stanowiska

- 100** Stosunek pracy na podstawie powołania może **ustać** wskutek:
- porozumienia stron (zob. nr 1162);
 - odwołania pracownika ze stanowiska;
 - wypowiedzenia złożonego przez pracownika;
 - rozwiązania tego stosunku przez pracownika bez wypowiedzenia;
 - upływu czasu, na jaki pracownik został powołany (tylko w przypadku powołania na czas określony).
- 101** **Odwołanie** jest jedynym, przewidzianym wprost w przepisach Kodeksu pracy sposobem rozwiązania stosunku powołania. Odwołanie powinno być dokonane pod rygorem nieważności na piśmie. Pozbawienie pracownika stanowiska poprzez odwołanie może nastąpić w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym, późniejszym terminie. Dotyczy to w równym stopniu powołania na czas określony, jak i powołania bezterminowego. W większości przypadków odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (zob. nr 1170 i n.). Stosunek pracy powstały na podstawie powołania ulega rozwiązaniu po upływie ustawowych terminów wypowiedzenia (zob. nr 1171, 1186 i n.), biegnących od dnia odwołania. Istnieją jednak sytuacje, gdy rozpoczęcie terminu wypowiedzenia zostanie odłożone w czasie, a mianowicie:
- w razie odwołania w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika, np. urlopu wypoczynkowego, choroby – bieg terminu wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu (chyba że upłynęły już okresy ochronne (zob. nr 1167), wtedy można rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia),
 - w razie odwołania pracownicy w okresie ciąży – termin wypowiedzenia rozpoczyna się od dnia złożenia pracownicy pisemnej propozycji podjęcia innej pracy, odpowiedniej ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, jeżeli propozycja nie zostanie przyjęta (podobnie do pracownika w wieku przedemerytalnym).
- Pracownikowi przysługuje prawo **odwołania do sądu pracy**, w przypadkach gdy pracodawca (organ powołujący) naruszy swym działaniem przepisy dotyczące:
- odwołania pracownika w okresie usprawiedliwionej nieobecności,
 - obowiązku zapewnienia odwołanej pracownicy w ciąży lub pracownikowi w wieku przedemerytalnym innej pracy, odpowiedniej ze względu na kwalifikacje pracownicy(-ka), z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przez okres równy okresowi wypowiedzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem,
 - obowiązku zaproponowania na piśmie pracownicy w ciąży lub pracownikowi w wieku przedemerytalnym innej pracy.
- 102** Odwołanie może też być **równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia**, pod warunkiem jednak, że istnieją podstawy do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie (zob. nr 1195). Z oświadczenia o odwołaniu musi jasno wynikać, że jest to odwołanie równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przypadku **wadliwego rozwiązania** stosunku pracy z powołania bez wypowiedzenia sąd może orzec o odszkodowaniu.
- 103** Pracownik odwołany ze stanowiska jest z reguły zwolniony w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy. Ma on jednak prawo do wynagrodzenia, które w tej konkretnej sytuacji przybiera postać **świadczenia gwarancyjnego** – nie jest wynagrodzeniem za pracę, gdyż praca faktycznie nie jest świadczona.

WAŻNE! Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w tej samej wysokości, jaka przysługiwała mu przed odwołaniem.

Na wniosek lub za zgodą pracownika pracodawca może go zatrudnić w okresie wypowiedzenia przy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca może zatrudnić taką osobę na warunkach wcześniej uzgodnionych przez strony, np. na podstawie umowy o pracę.

d. Powołanie a umowa o pracę

Najistotniejszą różnicą pomiędzy tymi dwiema podstawami nawiązania stosunku pracy jest **wyraźny brak** stabilizacji zatrudnienia w odniesieniu do powołania. Organ powołujący może w każdym czasie odwołać pracownika, który jest niemalże całkowicie pozbawiony roszczeń z tytułu wadliwego odwołania. Mimo że do powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, odwołanie pracownika **nie musi być uzasadnione**, również zasadność odwołania nie jest przedmiotem kontroli sądowej. Ponadto w stosunkach pracy z powołania **nie stosuje się przepisów dotyczących:**

- udziału związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę (zob. nr 1476), co oznacza, że pracodawca nie ma obowiązku konsultować ze związkami zawodowymi zamiaru odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia;
- rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywracaniu do pracy.

Orzecznictwo:

- wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2021 r., II PSKP 18/21, LEX nr 3181901 („Przepis art. 68 k.p. dopuszcza nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania, także poza Kodeksem pracy, a więc w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. W tym zakresie mogą to być m.in. przepisy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Przepisy kodeksowe o stosunku pracy, ani tym bardziej przepisy Konstytucji nie wskazują konkretnych kategorii zatrudnienia określonych osób na podstawie określonej więzi pracowniczej w postaci konkretnego stosunku pracy na konkretnych stanowiskach pracy”);
- wyrok SN z dnia 27 listopada 2018 r., I PK 164/17, LEX nr 2583100 („Interpretacja art. 68 k.p. musi mieć charakter ścisły, jako przepisu wprowadzającego szczególną podstawę nawiązania stosunku pracy, odrębną od powszechnego sposobu, którym jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę. Za ścisłą interpretacją art. 68 k.p. przemawia również взгляд na stabilizację zatrudnienia, które w przypadku powołania doznaje istotnego osłabienia. W szczególności pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał (art. 70 § 1 k.p.).». Zwrot użyty w art. 68 § 1 k.p. «w przypadkach określonych w odrębnych przepisach» oznacza, że z przepisu szczególnego musi wyraźnie wynikać dyspozycja przewidująca powstanie stosunku pracy z powołania”);
- wyrok SN z dnia 7 czerwca 2017 r., II PK 84/16, LEX nr 2329457 („1. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie stosunku pracy z powołania, będącemu jednocześnie członkiem rady powiatu, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, o ile podstawą rozwiązania jego stosunku pracy nie są okoliczności wskazane w art. 22 ust. 2 u.s.p. 2. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może ubiegać się o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, gdy organ, nie mając obowiązku podawania przyczyny odwołania, przyczynę taką wskazuje – zwłaszcza podając, że zachowanie odwołanego pracownika naruszało obowiązki pracownicze, a przyczyna taka w konkretnym wypadku nie wystąpiła”);
- wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16, LEX nr 2297413 („Mając na uwadze, że powołanie jest najmniej stabilnym rodzajem stosunku pracy, a jego zastosowanie powiązane zostało z wyraźną podstawą prawną (art. 68 § 1 k.p.), staje się jasne, że ustawodawca w przypadkach określonych w ustawie może przewidzieć jego wygaśnięcie. Skoro taka możliwość istnieje, to dopuszczalne jest też generalne odwołanie określonej grupy osób z mocy prawa. Prawodawca autoryzuje zresztą tego rodzaju rozwiązanie. W art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw stwierdził, że «niepowołanie na stanowisko dyrektora na czas określony jest równoznaczne z odwołaniem dyrektora z upływem trzech lat od dnia wejścia w życie ustawy». Zatem, nie jest wykluczone, że skutek ten stał się udziałem również dyrektorów wymienionych w art. 8 ust. 6 ustawy nowelizującej, a nastąpił on z dniem wejścia w życie zmian zawartych w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw”);
- wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2017 r., II PK 39/16, LEX nr 2288093 („1. Zwrot użyty w art. 68 § 1 k.p. – w przypadkach określonych w odrębnych przepisach – oznacza, że z przepisu szczególnego musi wyraźnie wynikać dyspozycja przewidująca połączenie powołania na stanowisko z powstaniem stosunku pracy z powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Gdyby powołanie zawsze miało powodować powstanie stosunku pracy z powołania, to zbędna byłaby końcowa część tego przepisu”);

- wyrok SN z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 5/14, OSNP 2016, nr 5, poz. 58 („Możliwe jest udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego na okres zatrudnienia na podstawie powołania. Skorzystanie z tej sposobności oznacza, że nie dochodzi do rozwiązania, ani przekształcenia dotychczasowej umowy o pracę. Trwa ona równolegle ze stosunkiem pracy nawiązanym na podstawie art. 68 § 1 k.p. Odwołanie ze stanowiska, w rozumieniu art. 70 § 1 i § 3 k.p., nie wpływa na istnienie umowy o pracę, w ramach której pracownik korzysta z urlopu bezpłatnego”);
- wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., II PK 24/14, OSNP 2016, nr 5, poz. 57 („1. Powołanie, wymienione w art. 2 k.p. jako jedna z podstaw nawiązania stosunku pracy, ma – z racji ograniczonej ochrony tak wykreowanego stosunku zatrudnienia – wyjątkowy charakter i w myśl art. 68 § 1 k.p. może stać się podstawą nawiązania tegoż stosunku tylko wtedy, gdy przepis odrębny zawiera regulację uprawniającą do zastosowania owej podstawy. Przez przepis odrębny rozumie się zaś przepis ustawy lub aktu wykonawczego do niej, wydanego w granicach ustawowego upoważnienia (...);
- wyrok SA w Łodzi z dnia 9 maja 2013 r., III AUa 1277/12, LEX nr 1324699 („Użyty w art. 68 § 1 k.p. zwrot «w przypadkach określonych w odrębnych przepisach» oznacza, że z przepisu przewidującego powołanie, jako sposób obsadzenia stanowiska musi wynikać, iż to właśnie powołanie powoduje powstanie stosunku pracy określonego w art. 68 § 1 k.p.”);
- wyrok SN z dnia 5 czerwca 2012 r., II PK 264/11, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 12, s. 646–649 („Odwołanie ze stanowiska jest jednym aktem, który prowadzi do zrealizowania dwóch celów – odwołania z funkcji i wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy”);
- wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015 („(...) Nawiązanie stosunku pracy z powołania jest możliwe tylko wtedy, gdy przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. (samodzielnie lub w powiązaniu z innymi przepisami) wyraźnie odnosi się do podstawy nawiązania stosunku pracy. Zatem sam przepis kompetencyjny przewidujący powierzenie określonego stanowiska lub określonej funkcji i odwołanie z tego stanowiska lub funkcji oznacza jedynie powołanie pozorne (organizacyjne) i określa sposób powierzenia stanowiska lub funkcji, a nie powołanie właściwe wywołujące skutek w postaci powstania stosunku pracy na tej podstawie. Ponieważ z żadnego przepisu nie wynika obowiązek zatrudnienia dyrektora szkoły niepublicznej na podstawie stosunku pracy, to jego zatrudnienie może być wykonywane na podstawie różnych umów”);
- wyrok SN z dnia 12 maja 2010 r., I PK 10/10, LEX nr 602199 („Powołanie na funkcję dyrektora jednostki badawczo-rozwojowej zatrudnionej w niej osoby powoduje przekształcenie dotychczas istniejącego stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie powołania. Jeśli powołanie takie następuje na czas określony, z upływem jego terminu dochodzi do rozwiązania stosunku pracy a nie «powrotu» do stanu sprzed powołania”);
- wyrok SN z dnia 14 października 2004 r., I PK 595/03, OSNP 2005, nr 8, poz. 108 („Dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego odwołanemu z tego stanowiska, które objął po raz pierwszy po przejściu na emeryturę z innego stanowiska pracy, przysługuje odprawa pieniężna określona w art. 39 ust. 1 ustawy z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych”);
- wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 191/03, OSNP 2004, nr 23, poz. 403 (Sąd orzekł, że nie jest wykluczone uzależnienie prawa członka zarządu spółki akcyjnej do uchwalonego w umowie o pracę odszkodowania za jej rozwiązanie od przyczyn odwołania. W umowach strony niejednokrotnie nie dokładają staranności w doborze odpowiednich określeń i nadają stosowanym wyrażeniom sens odmienny od powszechnie przyjętego, co powinno być uwzględnione w procesie wykładni);
- wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 282/03, OSNP 2004, nr 24, poz. 413 (Sąd orzekł, że w świetle art. 70 § 2 zdanie drugie k.p. zmiana regulaminu wynagradzania po dniu odwołania pracownika ze stanowiska nie uprawnia go do otrzymania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wysokości wyższej od przysługującej przed odwołaniem. Odwołanie ze stanowiska w rozumieniu art. 70 k.p. tak jak każde oświadczenie woli składane drugiej osobie, staje się skuteczne z chwilą, gdy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 70 § 1 i § 1¹ k.p. oraz w zw. z art. 300 k.p.);
- wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 305/03, OSNP 2004, nr 24, poz. 421 (Sąd orzekł, że uchwały zgromadzenia wspólników, mającej za przedmiot odwołanie członka zarządu spółki prawa handlowego, nie sposób uznać za uchwałę zmieniającą umowę spółki (art. 254 k.s.h.). Jeżeli nawet uchwała o odwołaniu członka zarządu spółki została podjęta z naruszeniem prawa, nie jest bezwzględnie nieważna (nieważna z mocy prawa), i dopóki nie zostanie zakwestionowana w drodze powództwa o jej unieważnienie (art. 240 k.s.h.), a następnie unieważniona konstytucyjnym orzeczeniem sądu gospodarczego, wywołuje skutek w postaci pozbawienia członka zarządu przymiotu osoby będącej piastunem organu osoby prawnej. Sąd pracy nie jest uprawniony do oceny legalności uchwały zgromadzenia wspólników o odwołaniu członka zarządu spółki, jeżeli uchwała ta nie została w odpowiednim czasie skutecznie zaskarżona do sądu gospodarczego (art. 240 k.h.);
- wyrok SN z dnia 4 marca 2004 r., I PK 418/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 7 (Sąd orzekł, że stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa wygasa z dniem wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru przedsiębiorstw państwowych (art. 19 ust. 3 ustawy z 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej Dz. U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43 z późn. zm.) również w razie korzystania przez dyrektora z urlopu bezpłatnego udzielonego na jego wniosek w związku z wykonywaniem mandatu posła. Art. 31 ustawy z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz. U. Nr 73, poz. 350 z późn. zm.) przewiduje bezwarunkowe uprawnienie posła (senatora) – w razie jego gotowości do pracy – do ponownego zatrudnienia u byłego pracodawcy, u którego otrzymał urlop bezpłatny, mimo ustania urlopu bezpłatnego przed upływem kadencji z powodu wygaśnięcia stosunku pracy);
- wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 51/04, LEX nr 150099 („Umowa spółki przewidująca powołanie na stanowisko członka zarządu tej spółki, nie stanowi przepisu prawa w rozumieniu art. 68 k.p.”);
- wyrok SN z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 105/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 229, w którym Sąd orzekł, że wygranie konkursu na stanowisko dyrektora Okręgu Poczty nie rodzi prawnego obowiązku zawarcia umowy o pracę na tym stanowisku;

- wyrok SN z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 491/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 354 (Sąd orzekł, że ustanowiony w trybie art. 45 a ustawy z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jedn. Dz. U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 z późn. zm.) zarządca-manager jest uprawniony do powołania zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa. Stosunek pracy zastępcy ma charakter stosunku pracy na podstawie powołania.);
- uchwała SN z dnia 3 sierpnia 2002 r., III PZP 16/02, OSNP 2002, nr 23, poz. 563 („Do powołania i odwołania naczelnika urzędu skarbowego (...), mianowanego na to stanowisko na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (...) w związku z art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 1982 r. o urzędzie Ministra Finansów oraz o urzędach i izbach skarbowych (...), nie mają zastosowania art. 68 i 70 k.p.”);
- wyrok NSA z dnia 3 kwietnia 2001 r., II SA 2585/00, LEX nr 55014 („Powiatowego inspektora sanitarnego powołuje i odwołuje starosta, w porozumieniu z wojewódzkim inspektorem sanitarnym. Należy uznać, że jest to powołanie i odwołanie w znaczeniu, o jakim mowa w przepisach art. 68 i następnych Kodeksu pracy”);
- wyrok SA w Poznaniu z dnia 18 maja 2000 r., III APa 21/00, Prawo Pracy 2002, nr 3, poz. s. 37 („Nawiązanie stosunku pracy na podstawie aktu powołania, i to na czas określony, ma ten skutek, że obejmuje okres objęty powołaniem. Jeżeli pracownik po okresie powołania nadal wykonuje faktycznie obowiązki dotychczasowe, to fakt ten pozostaje bez znaczenia prawnego. Stosunek pracy ustał bowiem z upływem okresu powołania i nie może być przedłużony przez jakiekolwiek czynności faktyczne (*per facta concludentia*)”);
- wyrok SN z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 766/99, OSNP 2002, nr 5, poz. 104 („Z przepisu art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz. U. Nr 123, poz. 779) nie wynika, że komendanta straży zatrudnia się na podstawie powołania, gdyż nie jest to przepis odrębny w rozumieniu art. 68 k.p.”);
- wyrok SN z dnia 13 października 1998 r., I PKN 345/98, OSNP 1999, nr 22, poz. 719 („Przepisy Kodeksu handlowego i Prawa bankowego przewidujące powoływanie członków zarządu spółki akcyjnej (banku) nie są odrębnymi przepisami upoważniającymi do nawiązywania stosunku pracy na podstawie powołania (art. 68 § 1 k.p.)”).

Literatura: System Prawa Pracy. Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy, t. IV, red. Z. Góról, Warszawa 2017; System Prawa Pracy, t. XI, Pragmatyki pracownicze, red. K.W. Baran, Z. Góról, Warszawa 2021; T. Duraj, Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach, Warszawa 2006; A. Dubowik, Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy, PiZS 2004, nr 6; Kodeks pracy. Komentarz, t. I i II, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2017; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2023; A. Rycak, M. Rycak, J. Stelina, J. Stępień, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Warszawa 2016; Dokumenty w zatrudnieniu na podstawie pragmatyk służbowych. Wzory i komentarze, red. K.W. Baran, Warszawa 2015; Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2014; Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.

B. Wybór

Podstawa prawna: art. 73–75 k.p.; art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 530); ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 40 z późn. zm.); ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1526 z późn. zm.); ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 2094 z późn. zm.).

Wybór jest kolejną po powołaniu pozaumowną podstawą nawiązania stosunku pracy. Stosunek pracy na podstawie wyboru nawiązuje się, gdy wybór danej osoby do pełnienia funkcji w organizacji społecznej, politycznej, zawodowej powoduje obowiązek świadczenia pracy w charakterze pracownika (za wynagrodzeniem). Do nawiązania stosunku pracy na podstawie wyboru konieczne są więc **dwa elementy**:

– dokonanie wyboru przez uprawniony organ

oraz

– ze statutu lub innego aktu obowiązującego w danej organizacji musi wynikać, że funkcje w organie wykonawczym takiej jednostki będą pełnione w charakterze pracownika.

Zwłaszcza brak tego ostatniego warunku spowoduje, że wybór wywoła jedynie **skutek o charakterze organizacyjnym**, oznaczającym sprawowanie określonej funkcji lub stanowiska, nie zaś nawiązanie stosunku pracy.

WAŻNE! Nawiązanie stosunku pracy z wyboru wymaga zgody osoby wybranej. Forma złożenia zgody nie została określona przez przepisy Kodeksu pracy, stąd można przyjąć, że jest dowolna, chyba że przepisy szczególnie wyraźnie ją określają.

106 Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy występuje **najczęściej**:

- w organizacjach społecznych, związkowych i politycznych, gdzie krąg pracowników zatrudnionych na tej podstawie oraz zasady wyboru określają statuty tych organizacji;
- w urzędzie marszałkowskim, w stosunku do marszałka województwa, wicemarszałka oraz pozostałych członków zarządu województwa, jeżeli statut województwa tak stanowi;
- w starostwie powiatowym: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu, jeżeli tak stanowi statut powiatu (z członkami zarządu powiatu wybranymi spoza składu rady powiatu zawsze nawiązuje się stosunek pracy);
- w urzędzie gminy: wójt, burmistrz, prezydent miasta;
- w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu, jeżeli tak stanowi statut związku;
- w urzędzie m.st. Warszawy: burmistrz dzielnicy m.st. Warszawy, zastępca burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy i pozostali członkowie zarządu dzielnicy m.st. Warszawy.

Do stosunku pracy z wyboru pracowników samorządowych zastosowanie mają przepisy ww. ustawy o pracownikach samorządowych.

Oprócz sfery samorządowej wybór jako podstawa nawiązywania stosunków pracy jest wykorzystywany głównie do pełnienia funkcji kierowniczych w organach społecznych, np. w związkach zawodowych. Stosunek pracy na podstawie wyboru nie może natomiast występować w organach spółdzielczości. Z mocy wyraźnego przepisu prawa spółdzielczego, w przypadku gdy członkowie zarządu mają być zatrudnieni w spółdzielni w charakterze pracowników, wymagane jest zawarcie odpowiedniej umowy o pracę (art. 52 ustawy – Prawo spółdzielcze). Dopuszczalne jest również nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania (zob. nr 93).

a. Stosunek pracy z wyboru a umowa o pracę

107 Stosunek pracy z wyboru **różni się** od stosunku pracy, którego podstawą jest umowa o pracę – sposobem nawiązania i rozwiązania. W pozostałym zakresie stosunek pracy z wyboru jest regulowany tymi samymi przepisami prawa pracy co umowny stosunek pracy (zob. nr 40) – zbliżony jest do umowy o pracę na czas określony. Z punktu widzenia pracodawcy nawiązanie stosunku z wyboru jest bardziej **korzystne** ze względu głównie na ściśle powiązanie czasu trwania stosunku pracy z czasem trwania mandatu. Stosunek pracy z wyboru jest bowiem **szczególnego rodzaju stosunkiem pracy zawartym na czas określony – czas trwania mandatu**. Wygaśnięcie mandatu powoduje ustanie stosunku pracy. Jego **rozwiązanie w czasie trwania mandatu jest niemożliwe**.

Sytuacje, w których wygasa mandat do sprawowania funkcji, określa statut danej organizacji społecznej, politycznej lub zawodowej.

Przyczynami ogólnymi wygaśnięcia mandatu są:

- upływ kadencji;
- odwołanie z zajmowanego stanowiska przed upływem kadencji (pozbawienie mandatu);
- zrzeczenie się mandatu;
- śmierć pracownika.

Do stosunku pracy z wyboru **nie mają zastosowania** przepisy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub w trybie natychmiastowym. Pozbawienie pracownika z wyboru mandatu łączy się automatycznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Skutek ten następuje z **mocy prawa**.

b. Wybór a pozostawanie w stosunku pracy

108 Osoba wybrana na stanowisko, z którym wiąże się wykonywanie pracy w charakterze pracownika, jeżeli pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą, może uzyskać **urlop bezpłatny** u tego pracodawcy. Urlop jest udzielany na ogólnych zasadach udzielania urlopów bezpłatnych (zob. nr 655). Pracodawca **nie**

ma obowiązku (może) udzielenia takiego urlopu. Decyzja jest pozostawiona wyłącznie jego uznaniu. Nie może jednak w tym zakresie dyskryminować pracownika (art. 11³ k.p.). W okresie sprawowania funkcji związanych z wyborem stosunek pracy u dotychczasowego pracodawcy trwa nadal, a jedynie ulega zawieszeniu realizacja wynikających z niego praw i obowiązków.

Jedynie pracownicy powołani do pełnienia funkcji z wyboru w **związkach zawodowych** mają prawo do urlopu bezpłatnego u dotychczasowego pracodawcy na czas sprawowania funkcji. Również tylko tym pracownikom okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, pod warunkiem jednak, że stawia się do pracy w terminie 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru.

Pracownik, który ma być zatrudniony na podstawie wyboru, może również rozwiązać stosunek pracy u dotychczasowego pracodawcy na zasadach ogólnych, np. na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem (z upływem ustawowych terminów wypowiedzenia, gdyż w tym przypadku nie obowiązują żadne preferencje w postaci skróconego okresu wypowiedzenia).

Pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo do powrotu do pracodawcy, który go zatrudnił w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym. Warunkiem jednak jest to, że pracownik zgłosi swój powrót w ciągu **7 dni** od dnia rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika, np. choroby. W razie odmowy ponownego zatrudnienia przez pracodawcę – pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie.

c. Prawo do odprawy pieniężnej

Pracownik, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, ma z chwilą rozwiązania stosunku pracy z wyboru prawo do **odprawy pieniężnej**. Świadczenie dotyczy tych pracowników, którzy pozostawali **tylko** w stosunku pracy z wyboru. Pracownik nabywa prawo do odprawy od pracodawcy, który go zatrudnił na podstawie wyboru, z chwilą rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Wysokość odprawy została ukształtowana na poziomie 1-miesięcznego wynagrodzenia. Przedstawiona regulacja kodeksowa (art. 75 k.p.) nie ma zastosowania do pracowników samorządowych, którzy mają prawo do odprawy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Pracownik samorządowy nabywa **prawo do odprawy** w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z wyboru wskutek upływu kadencji.

Jeżeli pracownik samorządowy zostanie **ponownie** zatrudniony na podstawie wyboru w tym samym urzędzie, w najbliższej kadencji traci prawo do ww. odprawy pieniężnej.

Odprawę oblicza się stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (zob. nr 898).

W razie ustania mandatu wskutek śmierci pracownika odprawa należy się osobom uprawnionym do renty rodzinnej, a w ich braku – spadkobiercom (art. 63¹ k.p.).

Orzecznictwo:

- wyrok SN z dnia 16 listopada 2022 r., II PSKP 108/21, OSNP 2023, nr 6, poz. 62;
- wyrok SN z dnia 9 maja 2017 r., I PK 157/16, LEX nr 2329469 („1. Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu, nie ma zatem konieczności wypowiadania umowy o pracę. 2. Artykuł 38 k.p. nie wymaga zgody organizacji zakładowej na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. 3. Na gruncie przepisu art. 38 § 1 k.p. nie można przyjąć, że pracodawcę obciążają konsekwencje ewentualnych nieprawidłowości w działalności zakładowej organizacji związkowej w zakresie realizacji własnych statutowych zobowiązań”);
- wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 85/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 146 („1. Skoro pracownik wyraża zgodę na zatrudnienie z wyboru u pracodawcy, z którym związany jest umową o pracę, to należy przyjąć, że tym samym wyraża wolę zawieszenia praw i obowiązków składających się na treść dotychczas łączącego strony stosunku pracy. Skoro pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na stanowisku z wyboru, to tym samym wyraża wolę zwolnienia go z wykonywania obowiązków wynikających z dotychczasowego stosunku pracy. 2. W razie ubiegania się o zwolnienie z pełnienia obowiązków inspektora (na czas trwania kadencji wójta), urlopu bezpłatnego powinien udzielić wójt gminy”);

- wyrok SN z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 214 („1. Wybór przez Komisję Konkursową kandydata na stanowisko ordynatora oddziału publicznego zakładu opieki zdrowotnej nie jest wyborem w rozumieniu art. 73 k.p. oraz nie jest równoznaczny z zawarciem umowy przedwstępnej. 2. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest utrata zaufania związana z nabyciem przez pracodawcę podejrzeń o naruszeniu przez pracownika zasad współżycia społecznego, godności zawodu lekarza oraz «pozostawianie w świetle podejrzeń» o popełnienie przestępstwa związanego z wykonywaniem czynności służbowych. Takie zachowanie pracownika podważa także «zaufanie instytucji państwowych i samych pacjentów do pracodawcy»»);
- wyrok SN z dnia 27 października 2004 r., I PK 599/03, OSNP 2005, nr 12, poz. 167 („1. Prawo do bezpłatnego urlopu do pełnienia etatowej funkcji związkowej poza zakładem pracy przysługuje pracownikowi, który na podstawie wewnętrznych postanowień organizacji związkowej, uchwał jej statutowych organów lub związkowych norm zwyczajowych jest w momencie wyboru świadomy obowiązku realizowania tej funkcji w ramach zatrudnienia pracowniczego. 2. Wygaśnięcie mandatu związkowego powoduje ustanie stosunku pracy z wyboru, lecz w razie wyboru na nową kadencję można z odpowiednim uprzedzeniem żądać udzielenia kolejnego urlopu bezpłatnego bezpośrednio po zakończeniu poprzedniego urlopu, a tym samym pracownik nie musi macierzystemu pracodawcy zgłaszać powrotu do pracy»);
- wyrok SN z dnia 18 grudnia 2003 r., III PZP 17/03, OSNP 2004, nr 8, poz. 134 [Sąd orzekł, że pracownik samorządowy po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru łączącego go z tym samym pracodawcą, który zatrudniał go w chwili wyboru, ma prawo powrotu do poprzedniej pracy, jeżeli w związku z wyborem pozostawał na urlopie bezpłatnym (art. 74 k.p. w zw. z art. 174 § 1 k.p.)];
- wyrok SN z dnia 22 stycznia 2003 r., II UKN 12/02, LEX nr 1171103 („Złożenie zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy, trwającej po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru, przez pracownika pozostającego w związku z nim na urlopie bezpłatnym, nie powoduje wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 74 k.p., nawet w przypadku, gdy pracownik w ciągu siedmiu dni nie zgłosił zamiaru powrotu do pracy»);
- wyrok SN z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 699/00, OSNP 2003, nr 22, poz. 651 („Przepisy o wypowiedzeniu wynikających z umowy warunków płacy (art. 42 § 1 k.p.), nie mają zastosowania do stosunku pracy z wyboru, który rozwiązuje się wraz z wygaśnięciem mandatu (art. 73 § 2 k.p.)»);
- wyrok SN z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 143/00, OSNP 2002, nr 14, poz. 335 („1. Odwołanie ze stanowiska członka zarządu związku komunalnego pracownika będącego radnym gminy, który nie został wybrany na kolejną kadencję rady, jest rozwiązaniem stosunku pracy z wyboru w związku z upływem kadencji w rozumieniu art. 14a ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (...). 2. Rozwiązanie stosunku pracy z wyboru w związku z upływem kadencji zachodzi nie tylko wtedy, gdy upływ kadencji jest zdarzeniem powodującym ustanie (wygaśnięcie) zatrudnienia z mocy prawa, ale także wówczas, gdy stanowi on jedyną, wyłączną i zarazem konieczną przyczynę rozwiązania stosunku pracy»);
- wyrok SN z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 623/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 614 („1. Wyłączenie prawa pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru do jednorazowej odprawy z art. 75 k.p. dotyczy tylko takiej sytuacji, w której przysługuje mu trzymiesięczna odprawa na podstawie art. 14a ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (...). 2. Prezydent miasta (wójt, burmistrz) jest pracownikiem urzędu miasta (gminy), z którym łączy go stosunek pracy jako jego pracodawcą samorządowym. W sporach ze stosunku pracy byłego prezydenta miasta urząd miasta reprezentuje jego prezydent»).

Literatura: *System Prawa Pracy. Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, t. IV, red. Z. Góról, Warszawa 2017; *System Prawa Pracy*, t. XI, *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góról, Warszawa 2021; *System Prawa Pracy*, t. IV, *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017; A. Giedrewicz-Niewińska, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; A. Rycak, M. Rycak, J. Stelina, J. Stepien, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2016; G. Szynal, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020; *Dokumenty w zatrudnieniu na podstawie pragmatyk służbowych. Wzory i komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015; *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014; *Ustawa o pracownikach samorządowych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.

C. Mianowanie

Podstawa prawna: art. 76 k.p.; art. 3, 40–75 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1691 z późn. zm.); art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 984 z późn. zm.); art. 39 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1917); ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 530).

110 Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

Mianowanie przewidują tzw. **pragmatyki służbowe** – akty prawne, które w sposób odrębny regulują prawa i obowiązki określonej grupy pracowników sektora publicznego. Cechami wspólnymi tego typu stosunków prawnych są: zwiększona stabilizacja zatrudnienia, większa dyspozycyjność pracownika, ponoszenie odpowiedzialności dyscyplinarnej, mieszany tryb dochodzenia roszczeń (częściowo przed sądem pracy, a częściowo na drodze administracyjnej poprzez odwołanie do przełożonego wyższego „szczebla”, a następnie skarga do NSA).

WAŻNE! Kodeks pracy znajduje zastosowanie tylko w sprawach nieuregulowanych pragmatykami (art. 5 k.p.).

Mianowanie jest aktem administracyjnym. Do nawiązania stosunku pracy z nominacji **konieczna jest zgoda pracownika**.

111

Na podstawie mianowania powstają dwa rodzaje stosunków prawnych:

- służbowy stosunek pracy,
- stosunek służbowy o charakterze administracyjnoprawnym (służby mundurowe, np. Policja, straż więzienna, graniczna, pożarna, Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Centralne Biuro Antykorupcyjne, itd.).

WAŻNE! Wobec tych ostatnich Kodeks pracy nie ma zastosowania, chyba że ustawa regulująca ich stosunek służbowy odsyła w zakresie w niej nieuregulowanym do przepisów Kodeksu.

Pragmatyki służbowe przewidują, że stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się m.in. z:

- 1) urzędnikami służby cywilnej,
- 2) nauczycielami spełniającymi wymagania ustawy – Karta Nauczyciela.

WAŻNE! Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych nie przewiduje mianowania jako podstawy nawiązania stosunku pracy. Stosunki pracy z mianowania nawiązane na gruncie przepisów poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych z dniem 1 stycznia 2012 r. uległy przekształceniu w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

a. Nawiązanie stosunku pracy z mianowania

Do powstania stosunku pracy na podstawie mianowania konieczna jest **zgoda pracownika**.

112

Akt mianowania jest sporządzany w **formie pisemnej** i powinien zawierać co najmniej:

- nazwę pracodawcy;
- imię i nazwisko pracownika;
- datę nawiązania stosunku pracy;
- określenie stanowiska pracy;
- datę podjęcia czynności służbowych;
- określenie wysokości wynagrodzenia i pozostałych jego składników;
- podpis osoby dokonującej mianowania.

Akt mianowania urzędnika służby cywilnej zawiera imię i nazwisko urzędnika oraz datę mianowania.

Pracownicy składają określone w przepisach odrębnych **ślubowanie**. Ze względu na szczególnie charakter pracy różne pragmatyki służbowe stawiają kandydatom do pracy odpowiednie wymagania.

PRZYKŁAD: O uzyskanie mianowania w służbie cywilnej może się ubiegać osoba, która:

- 1) jest pracownikiem służby cywilnej;
- 2) posiada co najmniej 3-letni staż pracy w służbie cywilnej lub uzyskała zgodę dyrektora generalnego urzędu na przystąpienie do postępowania kwalifikacyjnego przed upływem terminu, jednak nie wcześniej niż po upływie 2 lat od rozpoczęcia pracy w służbie cywilnej;
- 3) posiada tytuł magistra lub równorzędny;
- 4) zna co najmniej jeden język obcy spośród roboczych języków Unii Europejskiej lub jeden z następujących języków obcych: arabski, białoruski, chiński, islandzki, japoński, norweski, rosyjski, ukraiński;
- 5) jest żołnierzem rezerwy lub nie podlega powszechnemu obowiązkowi obrony.

- 113** W przypadku urzędników służby cywilnej mianowanie jest poprzedzone **postępowaniem kwalifikacyjnym**. W toku tego postępowania sprawdza się wiedzę, kwalifikacje i predyspozycje niezbędne do wypełniania zadań służby cywilnej. Ostatecznym sprawdzianem jest egzamin na urzędnika mianowanego. Z dniem mianowania dotychczasowy stosunek pracy urzędnika służby cywilnej **przekształca się** w stosunek pracy na podstawie mianowania. W terminie siedmiu dni od mianowania dyrektor generalny urzędu przyznaje urzędnikowi służby cywilnej najniższy stopień służbowy przysługujący od dnia mianowania. Przyznanie stopnia następuje w formie pisemnej. Z reguły mianowanie następuje **na czas nieokreślony**. Dopuszczalne jest też na czas określony, **przepisy natomiast nie przewidują mianowania na okres próbny**.

b. Ustanie stosunku pracy

- 114** Stosunek pracy, którego podstawą jest mianowanie, **ustaje** na skutek:
- porozumienia stron;
 - upływu terminu wypowiedzenia;
 - rozwiązania w trybie natychmiastowym;
 - wygaśnięcia.

Przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania przewidują **poszczególne pragmatyki służbowe**.

Wypowiedzenie może nastąpić z powodu np. dwukrotnej, następującej po sobie ujemnej oceny okresowej urzędnika służby cywilnej, stwierdzenia przez lekarza orzecznika ZUS trwałej niezdolności do pracy uniemożliwiającej wykonywanie obowiązków urzędnika służby cywilnej, utraty nieposzlakowanej opinii, likwidacji urzędu, jeżeli jest możliwe przeniesienie urzędnika do pracy w innym urzędzie itp. (art. 71 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej).

- 115** **Okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące**. Pracownik może zostać w tym okresie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zwolnienie to nie może być jednak utożsamiane z zawieszeniem w pełnieniu obowiązków ani z przeniesieniem w stan nieczynny. Nadal pracownik mianowany jest zobowiązany do przestrzegania pewnych ograniczeń wynikających ze specyfiki stosunku pracy.

PRZYKŁAD: Urzędnikowi korpusu służby cywilnej nie wolno publicznie manifestować poglądów politycznych, uczestniczyć w strajku zakłócającym normalne funkcjonowanie urzędu itp.

Rozwiązanie stosunku pracy **w trybie natychmiastowym** może nastąpić z powodu np. prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu, prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z urzędu itp. Rozwiązanie bez wypowiedzenia może również nastąpić

z przyczyn niezawinionych przez pracownika z powodu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą trwającą dłużej niż rok.

Przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy z pracownikiem mianowanym podają poszczególne pragmatyki służbowe.

c. Odpowiedzialność dyscyplinarna i dochodzenie roszczeń

Cechą charakterystyczną stosunków pracy z mianowania jest inna niż w stosunkach umownych odpowiedzialność pracownika za naruszenie obowiązków. Jest to **odpowiedzialność dyscyplinarna (służbowa)**. Ten rodzaj odpowiedzialności **regulowany jest przez pragmatyki służbowe** i obejmuje odpowiedzialność: służbową i porządkową lub tylko odpowiedzialność dyscyplinarną, jeżeli dana pragmatyka odpowiedzialności porządkowej nie przewiduje. Odpowiedzialność porządkowa jest w tym przypadku inna niż ta, którą przewiduje Kodeks pracy (zob. nr 359). Z reguły jest to odpowiedzialność za złe przewinienia służbowe, stosowana przez bezpośredniego przełożonego. Może on nałożyć na pracownika karę ostrzeżenia, upomnienia lub nagany, a więc kary o charakterze łagodnym.

Osobne unormowania w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej dotyczą zwłaszcza mianowanych urzędników służby cywilnej, pracowników wymiaru sprawiedliwości, pracowników oświaty, szkolnictwa wyższego i nauki.

Najogólniej **cechami właściwymi postępowania dyscyplinarnego** są:

- pracownik mianowany odpowiada za naruszenie obowiązków pracowniczych;
- za przewinienie mniejszej wagi pracownik może zostać ukarany upomnieniem;
- sprawy dyscyplinarne są rozpoznawane przez dwuinstancyjne komisje dyscyplinarne;
- w postępowaniu przed komisjami przewiduje się pomocnicze stosowanie przepisów procedury administracyjnej albo karnej;
- od orzeczenia wyższej komisji dyscyplinarnej przysługuje odwołanie do sądu wskazanego w pragmatyce;
- postępowanie wyjaśniające prowadzi rzecznik dyscyplinarny, który występuje też w roli oskarżyciela przed komisją dyscyplinarną;
- karami nakładanymi przez komisje dyscyplinarne są m.in.: nagana, pozbawienie możliwości awansu przez okres 2 lat, obniżenie stopnia służbowego, a nawet wydalenie ze służby.

WAŻNE! Prawomocne orzeczenie komisji dyscyplinarnej kary wydalenia ze służby skutkuje wygaśnięciem stosunku pracy mianowanego urzędnika służby cywilnej.

Spory ze stosunku pracy pracowników mianowanych rozstrzygane są w trybie przewidzianym w poszczególnych pragmatykach służbowych.

Orzecznictwo:

- postanowienie SN z dnia 26 września 2023 r., III PSK 74/22, LEX nr 3614168;
- wyrok SN z dnia 3 lipca 2019 r., II PK 43/18, OSNP 2020, nr 7, poz. 64 („Dyrektor szkoły ma obowiązek nawiązać stosunek pracy na podstawie mianowania, którego treść będzie odzwierciedlać rzeczywisty zakres wykonywanych zajęć, gdy nauczyciel religii uczy – zgodnie z posiadanymi dodatkowymi kwalifikacjami – innych przedmiotów w pełnym wymiarze (art. 11 w związku z art. 10 ust. 5 pkt 5 i 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 z późn. zm.)”);
- postanowienie SN z dnia 7 marca 2019 r., II PK 164/18, OSNP 2021, nr 4, poz. 36 („Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę nauczycielowi mianowanemu jest uzyskanie całościowej negatywnej oceny pracy obejmującej wszystkie obszary działalności szkoły odpowiednio do posiadanego stopnia awansu zawodowego, a nie uzyskanie negatywnej oceny stopnia realizacji jednego z obowiązków nauczyciela (art. 6a ust. 1e w związku z art. 6 i art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela oraz art. 5 ustawy dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, tekst jedn.: Dz. U. z 2020 r. poz. 910 z późn. zm.)”);

- wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2014 r., II PK 259/13, OSNP 2015, nr 7, poz. 92 („Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2008 r. o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej jest centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach służby cywilnej. Nie dokonuje on czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę (art. 3¹ § 1 k.p.), lecz wykonuje swoje ustawowe kompetencje o charakterze publicznoprawnym. W konsekwencji mianowanie na pracownika służby cywilnej (art. 48 ust. 2 ustawy z 2008 r. o służbie cywilnej) jest aktem stosowania prawa przez organ administracji publicznej. Zawiera on oświadczenie woli organu, jednostronnie i władczo decydującego o prawie do objęcia stanowiska urzędnika służby cywilnej. Organ administracji publicznej kształtuje w ten sposób indywidualną sytuację prawną osoby ubiegającej się o mianowanie w drodze decyzji administracyjnej”);
- wyrok WSA w Warszawie z dnia 22 sierpnia 2012 r., VII SAB/Wa 44/12, LEX nr 1276027 („Postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie nie jest roszczeniem ze stosunku pracy”);
- wyrok SN z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09, OSNP 2011, nr 13–14, poz. 182 („1. Do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z mocy art. 5 k.p. oraz art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) mają zastosowanie art. 45 i 47 k.p. 2. Osiągnięcie przez mianowanego nauczyciela akademickiego (adiunkta) wieku emerytalnego nie stanowi innej ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym”);
- wyrok NSA z dnia 3 października 2006 r., I OSK 210/06, LEX nr 2811419 („1. Są dwa rodzaje mianowania (nominacji). Mianowanie (nominacja), które powoduje powstanie stosunku pracy (tzw. służbowego stosunku pracy), o jakim mowa w art. 76 Kodeksu pracy, oraz mianowanie (nominacja), które skutkiem jest powstanie stosunku służbowego o charakterze administracyjno-prawnym. Drugi rodzaj mianowania dotyczy służb mundurowych. 2. Stosunek służbowy funkcjonariusza służby celnej jest stosunkiem administracyjno-prawnym. Funkcjonariusz nie jest pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy. Zatem nie ma wobec niego zastosowania zasada subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarta w art. 5 tego Kodeksu”);
- wyrok SN z dnia 7 lipca 2005 r., II PK 351/04, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 171 („Złożenie przez strony zgodnych oświadczeń woli o nawiązaniu stosunku pracy pracownika samorządowego na podstawie mianowania powoduje, że dochodzi do nawiązania takiego stosunku pracy, choć statut gminy nie przewidywał takiej podstawy zatrudnienia na określonym stanowisku pracy”);
- wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2004 r., III PK 4/04, OSNP 2005, nr 2, poz. 16 (Sąd orzekł, że do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym asesorem sądowym (art. 115 § 4 ustawy z 20 czerwca 1985 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych) stosuje się odpowiednio przepisy k.p. o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umów o pracę);
- postanowienie SN z dnia 4 lutego 2004 r., III AO 29/03, LEX nr 1126869 (Sąd orzekł, że Sąd Najwyższy nie miał przed 1 stycznia 2004 r. kompetencji do rozpoznania kasacji od wyroków Naczelnego Sądu Administracyjnego i nie nabył tej kompetencji również po tej dacie, chociaż w okresie przejściowym określonym w art. 101 ustawy z 30 sierpnia 2002 r. – przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o ustroju sądów administracyjnych i ustawę – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. Nr 453, poz. 1271), w sprawach zakończonych prawomocnym wyrokiem NSA możliwe jest wniesienie skargi kasacyjnej do NSA);
- wyrok SN z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 186/03, OSNP 2004, nr 23, poz. 400 (Sąd orzekł, że mianowanie po raz pierwszy na dane stanowisko w uczelni pracownika naukowo-dydaktycznego po zakwalifikowaniu w drodze konkursu otwartego (art. 85 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym) adiunkta zatrudnionego w uczelni na podstawie mianowania na czas nieokreślony, co do którego rozpoczął bieg termin z art. 88 ust. 2 tej ustawy, nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu, jeżeli nie nastąpiły zmiany w zakresie postępowania zmierzającego do uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego);
- wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2003 r., III RN 61/02, Wokanda 2004, nr 3, s. 22 (Sąd orzekł że fakt prowadzenia postępowania karnego przeciwko funkcjonariuszowi Służby Więziennej nie stanowi podstawy zwolnienia tego funkcjonariusza ze służby);
- wyrok SN z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 337 (Sąd orzekł, że do wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z ust. 3 Karty Nauczyciela stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu stosuje się tryb konsultacji określony w art. 38 k.p., jak również ochronę szczególną przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 41 k.p.). przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, pracodawca może się kierować własnymi uzasadnionymi potrzebami);
- wyrok SN z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 84/03, LEX nr 1632144 (Sąd orzekł, że art. 38 k.p. nie ma zastosowania do mianowanych nauczycieli);
- wyrok SN z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 157/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 383 [Sąd orzekł, że art. 60 pkt 4 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 89, poz. 402 z późn. zm.), jak również art. 52 § 1 pkt 2 k.p., nie mają zastosowania do pracowników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie mianowania zgodnie z przepisami ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 z późn. zm.)];
- wyrok SN z dnia 24 października 2002 r., I PK 77/02, LEX nr 1166292 (Sąd orzekł, że rozwiązanie za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym jest dopuszczalne wtedy, gdy wskutek likwidacji lub reorganizacji urzędu gminy doszło do zmniejszenia zatrudnienia. Nie jest natomiast uzależnione od jednoczesnej niemożliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko służbowe);
- wyrok SN z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 558/01, LEX nr 577446 (Sąd orzekł, że pracownikowi mianowanemu do tymczasowego urzędu państwowego, z którym stosunek pracy wygasł na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872), przysługuje świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa, przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, obliczone

- jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, przewidziane w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 z późn. zm.), także wtedy gdy nabył prawo do emerytury);
- postanowienie SN z dnia 2 lipca 2002 r., I PKN 250/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 141 („Pracownik zatrudniony na podstawie mianowania w oparciu o przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953) może być równocześnie członkiem korpusu służby cywilnej i chociaż do czasu przekształcenia, rozwiązania lub wygaśnięcia jego stosunku pracy pozostaje nadal mianowanym urzędnikiem państwowym (art. 137 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, Dz. U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.), to mają do niego zastosowanie przepisy ustawy o służbie cywilnej, w tym także art. 7 ust. 2, zgodnie z którym sprawy o roszczenia ze stosunku pracy korpusu służby cywilnej rozpatrywane są przez sądy pracy”);
 - postanowienie NSA z dnia 9 maja 2001 r., II SA 3381/00, LEX nr 53779 („W art. 7 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej kognicji sądów pracy podane są wyłącznie sprawy o roszczenia ze stosunku pracy. Postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie jest w przekonaniu Sądu postępowaniem z zakresu administracji publicznej”);
 - wyrok NSA z dnia 14 lutego 2001 r., II SA 2908/00, Prawo Pracy 2001, nr 4, s. 42 („Rozstrzygnięcie o wyniku konkursu na tzw. wyższe stanowisko w służbie cywilnej podlega zaskarżeniu do Naczelnego Sądu Administracyjnego”);
 - wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 5 („1. Pracownikowi mianowanemu nie można wypowiedzieć warunków pracy lub płacy na podstawie art. 42 k.p. 2. Mianowanie nie oznacza jedynie powierzenia stanowiska pracownikowi samorządowemu, lecz jest jednocześnie aktem, który rodzi stosunek pracy tego pracownika z określonym urzędem; likwidacja tego stanowiska nie powoduje więc utraty mocy prawnej mianowania, a stosunek pracy nie staje się stosunkiem umownym”).

Literatura: *System Prawa Pracy. Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, t. IV, red. Z. Góról, Warszawa 2017; *System Prawa Pracy*, t. XII, *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góról, Warszawa 2021; *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014; *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021; A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2010; A. Dubowik, *Podstawy zatrudnienia w służbie cywilnej*, PiZS 1999, nr 10 – t. 3; A. Dubowik, *Treść, zmiany i ustanie stosunku pracy w służbie cywilnej*, PiZS 1999, nr 11 – t. 4; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991; H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010; *Dokumenty w zatrudnieniu na podstawie pragmatyk służbowych. Wzory i komentarze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015; G. Szynal, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020.

D. Spółdzielcza umowa o pracę

Podstawa prawna: art. 77 k.p.; art. 181–203 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 648 z późn. zm.).

Spółdzielczy stosunek pracy jest **odrębną** formą zatrudnienia, a jego specyfika polega na tym, że jest on **ściśle związany z cywilnoprawnym stosunkiem członkostwa w spółdzielni pracy**. Zatem spółdzielczą umowę o pracę może zawrzeć tylko członek spółdzielni pracy.

117

WAŻNE! Członek spółdzielni pracy nie może pozostawać z nią w pracowniczym stosunku pracy, którego podstawą jest umowa o pracę. Przyjęcie pracownika w poczet członków spółdzielni powoduje nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy.

Specyfika spółdzielczego stosunku pracy polega również na tym, że:

- do spółdzielczej umowy o pracę w pierwszej kolejności stosuje się przepisy prawa spółdzielczego, a dopiero w sprawach nieuregulowanych zastosowanie znajdą przepisy prawa pracy;
- pracodawcą w tym stosunku pracy może być jedynie spółdzielnia pracy;
- pracownikiem zatrudnionym na podstawie spółdzielczej umowy o pracę może być jedynie członek spółdzielni pracy;
- wynagrodzenie pracownika jest określane w dwóch częściach, jako wynagrodzenie bieżące wynikające z umowy i udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków. Tak

ukształtowane wynagrodzenie korzysta z ochrony, jaką przepisy Kodeksu pracy zapewniają wynagrodzeniu pracownika (zob. nr 419).

- 118** **Spółdzielnia pracy** występująca w charakterze pracodawcy jest to spółdzielnia, której przedmiotem działalności jest **prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków**. Stroną spółdzielczego stosunku pracy **nie mogą być inne spółdzielnie**, np. spółdzielnia mieszkaniowa.

PRZYKŁAD: Spółdzielnia mieszkaniowa zatrudnia swoich członków jako wykonawców robót budowlanych. Podstawą zatrudnienia będzie albo umowa o pracę, albo ewentualnie jedna z umów cywilnoprawnych, a nie spółdzielcza umowa o pracę.

a. Nawiązanie spółdzielczej umowy o pracę

- 119** Z chwilą przyjęcia kandydata na członka spółdzielni powinna być z nim zawarta **spółdzielcza umowa o pracę**. Spółdzielnia i jej członek muszą pozostawać w spółdzielczym stosunku pracy. Jeżeli z członkiem spółdzielni nie została nawiązana spółdzielcza umowa o pracę, to ma on prawo:

- wystąpić na drogę sądową z powództwem zawarcia umowy;
- żądać od spółdzielni odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego (czas na wniesienie pozwu, to rok od dnia powstania stosunku członkostwa);
- żądać przez cały czas trwania stosunku członkostwa zawarcia spółdzielczej umowy o pracę.

Spółdzielnia pracy nie ponosi odpowiedzialności z tytułu nienawiązania stosunku pracy tylko wówczas, gdy spółdzielcza umowa o pracę nie została zawarta z przyczyn przez spółdzielnię niezawinionych, np. gdy nie istnieje stanowisko odpowiadające kwalifikacjom członka, a utworzenie nowego stanowiska pracy wiąże się z dużymi obciążeniami ekonomiczno-finansowymi.

Może zaistnieć też sytuacja odwrotna, gdy członek z powodów nieuzasadnionych odmawia zawarcia spółdzielczej umowy o pracę ze spółdzielnią. Nienawiązanie stosunku pracy jest wówczas zawinione przez członka. Odmowa jest traktowana jako **ciężkie** naruszenie obowiązków członkowskich, co w konsekwencji może spowodować, w zależności od okoliczności danego przypadku, wykluczenie członka ze spółdzielni lub jego wykreślenie. Spółdzielnia natomiast nie może zmusić członka do podpisania spółdzielczej umowy o pracę.

WAŻNE! Spółdzielczy stosunek pracy trwa nie dłużej niż przez okres członkostwa.

Jeżeli dana osoba jest już zatrudniona w spółdzielni pracy na podstawie pracowniczego stosunku pracy (np. umowa o pracę – zob. nr 40) i zostaje członkiem spółdzielni pracy, wtedy powstaje konieczność **przekształcenia** dotychczasowego stosunku pracy w spółdzielczy stosunek pracy. Dzień powstania członkostwa jest datą, po której konieczne jest nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy.

b. Okres kandydacki

- 120** Spółdzielnia pracy, jeśli chce sprawdzić, czy dana osoba będzie odpowiednim członkiem i zarazem pracownikiem, może skorzystać z instytucji **okresu kandydackiego**. Prawo spółdzielcze **nie przewiduje** bowiem zawarcia z pracownikiem **umowy o pracę na okres próbny**, która służy weryfikacji przydatności danej osoby do pracy na określonym stanowisku. Z chwilą powstania członkostwa te możliwości nie istnieją. Występują natomiast w okresie poprzedzającym powstanie członkostwa, co umożliwia wspomniany już okres kandydacki. Jednak aby można było skutecznie skorzystać z tej instytucji, możliwość ta

musi wyraźnie wynikać ze statutu danej spółdzielni. Do statutu należy wprowadzić co najmniej dwa postanowienia:

- określenie organu spółdzielni, który jest uprawniony do przyjmowania kandydatów;
- określenie czasu trwania okresu kandydackiego.

Kandydata należy traktować jak osobę zatrudnioną na czas określony, którym jest czas trwania okresu kandydackiego. W przeciwieństwie jednak do rozwiązań powszechnego prawa pracy spółdzielnia stosunek taki może wypowiedzieć, przy czym obowiązującymi terminami wypowiedzenia są tu okresy przewidziane dla umów o pracę na czas nieokreślony, wynikające z Kodeksu pracy (zob. nr 1186 i n.).

WAŻNE! Odbicie okresu kandydackiego nie może dotyczyć tych osób, których przydatność już mogła być wcześniej przez spółdzielnię sprawdzona. Chodzi tu głównie o pracowników spółdzielni zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez okres co najmniej 12 miesięcy i ubiegających się o przyjęcie w poczet członków. Są oni zwolnieni z odbywania okresu kandydackiego.

Jeśli spółdzielnia ma możliwość zatrudnienia ich na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, to nie może odmówić zarazem przyjęcia takich pracowników w poczet członków.

c. Dopuszczalność stosowania cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia

Prawo spółdzielcze **dopuszcza** zatrudnianie pracowników spółdzielni również na innej podstawie niż spółdzielcza umowa o pracę. Osoby mogą wykonywać pracę na rzecz spółdzielni na podstawie umowy o pracę nakładczą (zob. nr 187), umowy zlecenia (zob. nr 152) lub o dzieło (zob. nr 141), pod warunkiem jednak, że:

- stosowanie niepracowniczych form zatrudnienia jest uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni;
- odpowiednie zapisy na ten temat znajdują się w statucie spółdzielni.

Statut może przewidywać zatrudnienie wszystkich lub tylko niektórych członków na innej podstawie niż spółdzielcza umowa o pracę. Spółdzielnia ma ponadto **obowiązek równomiernie rozdzielać pracę między członków**, z uwzględnieniem ich kwalifikacji. Statut powinien też wyraźnie określać, na jakich stanowiskach stosowane będą niepracownicze formy zatrudnienia.

d. Ustanie spółdzielczego stosunku pracy

Zasadą jest, że spółdzielczy stosunek pracy **wygasza wraz z ustaniem członkostwa**. Skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy w tym przypadku nie można uniknąć, zastrzegając, np. że mimo ustania członkostwa spółdzielczy stosunek pracy będzie trwał. W takiej sytuacji, jeśli strony chcą kontynuować zatrudnienie – świadczenie pracy, mogą to zrobić na zasadach ogólnych, czyli na podstawie umowy o pracę regulowanej przepisami Kodeksu pracy (zob. nr 40).

Od przedstawionej zasady istnieją jednak **wyjątki**, gdzie mimo istnienia stosunku członkostwa spółdzielcza umowa o pracę może ulec rozwiązaniu. Prawo spółdzielcze przewiduje:

- rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę za wypowiedzeniem;
- rozwiązanie w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

Spółdzielnia pracy może **rozwiązać spółdzielczą umowę o pracę** w trakcie trwania członkostwa tylko ze ściśle określonych prawem spółdzielczym powodów, którymi są:

- zmniejszenie stanu zatrudnienia podyktowane gospodarczą koniecznością;
- nabycie przez członka prawa do emerytury.

Specyfika spółdzielczego stosunku pracy w odróżnieniu od zwykłego stosunku pracy polega na tym, że rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić tylko z ww. powodów. Natomiast w przypadku bezterminowej umowy o pracę regulowanej przepisami Kodeksu pracy wystarczy, aby przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona. Przyczyny te natomiast nie są reglamentowane prawem. Długość okresów wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę jest liczona zgodnie z przepisami Kodeksu pracy dla umów o pracę na czas nieokreślony (zob. nr 90).

124 Spółdzielczy stosunek pracy może zostać rozwiązany, mimo trwania stosunku członkostwa, **bez wypowiedzenia** z przyczyn niezawinionych przez pracownika określonych w Kodeksie pracy (art. 53 k.p.). Będą to następujące sytuacje:

- pracownik danej spółdzielni, zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, jest niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż 3 miesiące;
- pracownik danej spółdzielni zatrudniony dłużej niż 6 miesięcy lub, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, jest niezdolny do pracy z powodu choroby dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące;
- pracownik jest nieobecny w pracy z innej niż choroba usprawiedliwionej przyczyny przez okres dłuższy niż 1 miesiąc;
- pracownik odosobniony ze względu na chorobę zakaźną wyczerpał już łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia oraz zasiłku;
- pracownik sprawujący opiekę nad dzieckiem wyczerpał okres pobierania z tego tytułu zasiłku.

Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy powinno być dokonane **w formie pisemnej** z podaniem konkretnej przyczyny. Jeśli ustaną przyczyny uzasadniające wypowiedzenie lub rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę, a członkostwo w spółdzielni trwa nadal, spółdzielnia powinna ponownie zatrudnić taką osobę. Członkowi spółdzielni w tej sytuacji przysługuje **roszczenie o nawiązanie stosunku pracy**.

Spółdzielczy stosunek pracy może ulec rozwiązaniu także wskutek **nieuzasadnionej odmowy przyjęcia** przez pracownika nowych warunków pracy i płacy oraz na **mocy porozumienia stron** z jednoczesnym wypowiedzeniem członkostwa przez członka.

125 Ponadto **wykluczenie członka ze spółdzielni**, jeśli był on zatrudniony na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wzór – spółdzielcza umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy [autor: Janusz Żołyński (LEX)]

.....
(Pieczęć pracodawcy)

.....
(Numer REGON-EKD)

SPÓŁDZIELCZA UMOWA O PRACĘ

Zawarta w Lubinie w dniu pomiędzy Spółdzielnią Pracy „Nowy Horyzont” reprezentowaną przez prezesa Zarządu Mariana Kłęskiego, zwaną dalej „Pracodawcą”,
a
Marcinem Dużym, zam. 59-300 Lubin, ul. Szeroka 12a/7, zwanym dalej „Pracownikiem”
o treści:

§ 1

Pracodawca zatrudnia Pracownika – członka opisanej powyżej Spółdzielni – na czas nieokreślony na stanowisku: wydawca paliw. Dniem podjęcia pracy jest dzień

§ 2

1. Za wykonaną pracę Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3600,00 zł (słownie: trzy tysiące sześćset złotych), płatne raz w miesiącu, do ostatniego dnia każdego miesiąca, w siedzibie Pracodawcy.
2. Ponadto Pracownikowi przysługuje udział w części nadwyżki bilansowej według zasad obowiązujących w Spółdzielni.

§ 3

Miejszem wykonywania pracy jest siedziba Pracodawcy.

§ 4

Wymiar czasu pracy – 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym.

§ 5

Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi:

- a) w przypadku zatrudnienia trwającego do 6 miesięcy – 2 tygodnie,
- b) w okresie zatrudnienia od 6 miesięcy do 3 lat – miesiąc,
- c) powyżej 3 lat – 3 miesiące.

§ 6

Pracownikowi w okresie świadczenia pracy przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni, przy czym w r. urlop wypoczynkowy przysługuje w wymiarze 18 dni roboczych.

§ 7

W sprawach nieuregulowanych umową zastosowanie mają przepisy prawa spółdzielczego, prawa pracy oraz Statutu Pracodawcy.

§ 8

Pracownik oświadcza, że zapoznał się z treścią obowiązujących u Pracodawcy następujących przepisów:

- 1. Regulaminu pracy
- 2. Regulaminu wynagradzania
- 3. Statutu Pracodawcy.

§ 9

Umowę sporządzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

Pracownik:
Marcin Duży

Pracodawca:
Marian Kłęski
prezes Zarządu

Orzecznictwo:

- wyrok SA w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2016 r., III AUa 258/16, LEX nr 2109258 („Członkowie spółdzielni pracy zatrudnieni w nich na podstawie spółdzielczej umowy o pracę są pracownikami w rozumieniu k.p., a spółdzielnie pracy mają obowiązek zatrudnienia pracowników w oparciu o spółdzielczą umowę o pracę”);
- wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 455/02, LEX nr 1147735 („W spółdzielczym stosunku pracy dokonywanie czynności prawnych z zakresu prawa pracy (składania oświadczeń woli w przedmiocie nawiązywania i rozwiązywania spółdzielczej umowy o pracę, występowanie przed sądami i innymi organami) należy do organu statutowego spółdzielni (zarządu) lub do wyznaczonej do reprezentacji osoby fizycznej pozostającej ze spółdzielnią w stosunku pracy bądź też wykonującej czynności kierownicze na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przepisy prawa spółdzielczego nie przewidują wprost – jak to czyni art. 45 § 1 i art. 52 § 1 k.p. – roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy lub płacy oraz za wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę, lecz stwarzają możliwość skorzystania przez pracownika z tego roszczenia w wyniku odesłania do odpowiedniego stosowania przepisów prawa pracy. Uregulowanie to jest konsekwencją ustawowego obowiązku spółdzielni i jej członka pozostawania z sobą w stosunku pracy w czasie trwania członkostwa”);

- wyrok SN z dnia 9 grudnia 2003 r., I PK 118/03, OSNP 2004, nr 21, poz. 372 („Rozwiązanie w drodze wypowiedzenia stosunku pracy z członkiem rady nadzorczej spółdzielni wymaga zgody rady nadzorczej spółdzielni”);
- wyrok SN z dnia 20 kwietnia 2000 r., I PKN 380/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 117 („Spółdzielnia pracy, rozwiązując z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowę o pracę ze swoim członkiem, nie może powoływać się na zmniejszenie zatrudnienia spowodowane gospodarczą koniecznością oraz na brak możliwości dalszego zatrudnienia tego pracownika, w sytuacji gdy pozostawia w zatrudnieniu kilka osób nie będących jej członkami”);
- wyrok SN z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 677/98, OSNP 2000, nr 14, poz. 537 („1. Przyjęcie pracownika spółdzielni pracy w poczet jej członków powoduje rozwiązanie pracowniczego i nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy. 2. Członek spółdzielni pracy nie może pozostawać z nią w pracowniczym stosunku pracy”);
- wyrok SN z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 385/99, OSNP 2001, nr 8, poz. 268 („Przyjęcie pracownika spółdzielni pracy w poczet jej członków prowadzi do rozwiązania pracowniczego stosunku pracy na mocy porozumienia stron i nawiązania spółdzielczej umowy o pracę”);
- wyrok SN z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 583/98 („Gminna spółdzielnia «Samopomoc Chłopska» nie jest spółdzielnią pracy i spółdzielcza umowa o pracę nie stanowi podstawy nawiązania stosunku pracy między taką spółdzielnią a jej członkiem”);
- wyrok SN z dnia 24 czerwca 1998 r., I PKN 169/98, OSNP 1999, nr 13, poz. 423 („1. Przejście na innego pracodawcę zakładu pracy, w którym była wykonywana praca na podstawie spółdzielczej umowy o pracę (art. 23¹ § 1 k.p.) powoduje jej przekształcenie w umowny stosunek pracy. 2. Apelacja (kasacja) jednego ze współuczestników formalnych w części dotyczącej oddalenia powództwa wobec współpozwanego skutkuje, że wyrok w tym zakresie nie uprawomocnia się. Jest ona jednak niedopuszczalna i podlega odrzuceniu (art. 373 w związku z art. 370 k.p.c. lub art. 393⁸ § 1 w związku z art. 393⁵ k.p.c.)”);
- wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 540/97, OSNP 1999, nr 3, poz. 88 („1. Spółdzielcza umowa o pracę nie może stanowić podstawy zatrudnienia członków spółdzielni nie będącej spółdzielnią pracy. (...)”);
- wyrok SN z dnia 12 kwietnia 1996 r., I PRN 35/96, OSNP 1996, nr 21, poz. 319 („W spółdzielczym stosunku pracy, w przypadku gospodarczej konieczności zmniejszenia zatrudnienia i zlikwidowania konkretnego stanowiska pracy, należy dokonać członkowi spółdzielni wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Gdyby było to niemożliwe lub spółdzielnia bezpodstawnie odmówił przyjęcia odpowiednich warunków pracy, możliwe jest dokonanie wypowiedzenia definitywnego (...)”).

Literatura: *System Prawa Pracy. Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, t. IV, red. K.W. Baran, Z. Góról, Warszawa 2017; *System Prawa Pracy. Część Ogólna*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2017; *System Prawa Pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, t. II, red. K.W. Baran, G. Goździewicz; H. Cioch, *Prawo spółdzielcze*, Warszawa 2011; A. Dubowik, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w pozaumownych stosunkach pracy (uwagi na tle art. 23¹ § 5 k.p.)*, PiZS 2001, nr 9 – t. 2; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017; *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I i II, red. K.W. Baran, Warszawa 2022; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; S. Piwnik, *Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę*, M.Praw. 1999, nr 5; W. Sanetra, *O zakresie podmiotowym zwolnień z przyczyn po stronie zakładu pracy*, PiZS 1990, nr 5–6 – t. 7; G. Szywał, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020.

Tabela porównawcza omówionych form świadczenia pracy

Cecha	Powołanie	Wybór	Mianowanie	Spółdzielczy stosunek pracy
Nawiązanie stosunku pracy	W przypadkach określonych w odrębnych przepisach	Gdy wybór danej osoby do pełnienia funkcji politycznych, społecznych, zawodowych wiąże się jednocześnie ze świadczeniem pracy w charakterze pracownika	W przypadkach określonych w odrębnych przepisach	Jest pochodny od stosunku członkostwa. Nawiązuje się tylko pomiędzy spółdzielnią pracy a jej członkiem
Podstawa nawiązania	Jednostronny akt powołania	Akt wyboru w znaczeniu organizacyjnym oraz zapis w statucie danej jednostki, że wybór łączy się ze świadczeniem pracy przez daną osobę	Akt mianowania	Spółdzielcza umowa o pracę
Sposób nawiązania	Powołanie oraz zgoda danej osoby na podjęcie zatrudnienia	Zgoda na pozostawanie w stosunku pracy – uprzednia lub następcza	Nominacja oraz zgoda pracownika	Zawarcie pisemnej spółdzielczej umowy o pracę

Cecha	Powołanie	Wybór	Mianowanie	Spółdzielczy stosunek pracy
Czas trwania	Zwykle na czas nieokreślony. Z mocy przepisów szczególnych dopuszczalne jest na czas określony, którym jest okres objęty powołaniem	Czas określony – czas sprawowania mandatu	Z reguły na czas nieokreślony, ale może być też terminowo. Nigdy na okres próbny!	Czas nieokreślony
Sposoby ustania	Odwolanie ze stanowiska, które może nastąpić w każdym czasie. Poza tym na podstawie: porozumienia stron, z upływem okresu na jaki pracownik został powołany (tylko przy powołaniach terminowych)	Wygaśnięcie mandatu	Rozwiązanie za porozumieniem stron, rozwiązanie za wypowiedzeniem, w trybie natychmiastowym, albo wygaśnięcie	Z reguły wraz z ustaniem członkostwa, a wyjątkowo w trakcie jego trwania – za wypowiedzeniem. Na mocy porozumienia stron przy jednoczesnym wypowiedzeniu członkostwa. Umowa rozwiązuje się również na skutek nieuzasadnionej odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy
Inne	Brak stabilizacji zatrudnienia poprzez możliwość odwołania ze stanowiska w każdym czasie, nie ma konieczności uzasadniania decyzji odwołania, brak kontroli sądowej w tym zakresie	Ścisłe powiązanie trwania stosunku pracy z czasem trwania mandatu	Większy niż w przypadku umowy o pracę stopień podległości służbowej, stabilizacja zatrudnienia, inna odpowiedzialność z tytułu naruszenia obowiązków pracowniczych, z reguły mieszanym system dochodzenia roszczeń od pracodawcy – częściowo przed sądami pracy, a częściowo na drodze administracyjnej	Do umów tego rodzaju w pierwszej kolejności zastosowanie znajdują przepisy prawa spółdzielczego, a w sprawach nieuregulowanych – dopiero przepisy prawa pracy, stronami umowy mogą być tylko spółdzielnia pracy jako pracodawca oraz członek spółdzielni jako pracownik, inaczej niż w umowie o pracę określono wynagrodzenie pracownicze – pracownik ma prawo oprócz części bieżącej do udziału w części nadwyżki bilansowej

2. Cywilnoprawne

Prawne podstawy świadczenia pracy w polskim systemie prawnym nie są jednorodne i przewidują – zatrudnienie pracownicze i tzw. zatrudnienie niepracownicze.

127

A. Uwagi wstępne

Podstawa prawna: art. 353¹, 738 § 1 k.c.; art. 189 k.p.c.; art. 22 § 1, art. 22 § 1¹, art. 281 pkt 1, art. 304, 304¹ k.p.; art. 95 § 3 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1124 z późn. zm.).

Zatrudnienie pracownicze polega na świadczeniu pracy na podstawie stosunku pracy i podleganiu przepisom Kodeksu pracy oraz innym przepisom prawa pracy.

128

Jednak podstawą wykonywania pracy może również być **łącząca strony umowa cywilnoprawna**.

Problem ten w sposób jednoznaczny rozstrzygnął Sąd Najwyższy, orzekając w jednym z wyroków, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego.

- 129** Praca na rzecz innych podmiotów może być wykonywana na podstawie jednej z umów prawa cywilnego (**zatrudnienie niepracownicze**), do których należą:
- umowa o dzieło;
 - umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu;
 - umowa agencyjna.
- Strony zawierające umowę cywilnoprawną, na podstawie której praca ma być wykonywana, mają w zasadzie swobodę wyboru co do rodzaju umowy i jej treści.
- 130** Ogólne ramy dla kształtu umowy wyznacza obowiązująca w prawie cywilnym **zasada swobody umów**. Zgodnie z nią strony zawierające umowę cywilnoprawną mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.
- 131** **Umowa jest sprzeczna z ustawą**, jeżeli zawiera postanowienia niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa, jak również gdy nie zawiera postanowień nakazanych przez prawo.
- 132** Kolejnym ograniczeniem w swobodzie kształtowania treści umowy cywilnoprawnej jest wymóg, aby nie była ona **sprzeczna z naturą stosunku prawnego**.
Np. strony decydują się na zawarcie umowy zlecenia, a wysokość wynagrodzenia uzależniają od końcowego efektu pracy.
Stosunek zlecenia jest stosunkiem starannego działania. W związku z tym zleceniobiorca nie odpowiada za ostateczny efekt swojej pracy, a zobowiązuje się jedynie do starannego wykonywania powierzonych czynności. Uzależnienie wypłaty wynagrodzenia od osiągnięcia końcowego efektu pracy pozostaje w sprzeczności z naturą prawną umowy zlecenia poprzez wprowadzenie elementów właściwych dla umowy rezultatu (umowa o dzieło).
- 133** **Umowa jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego**, gdy jej treść lub cel godzi w uznane powszechnie wartości i reguły moralne odnoszące się do stosunków międzyludzkich.
Przykładem może być umowa agencyjna, w której nie zapewniono agentowi żadnego wynagrodzenia.
Obecnie zatrudnienie niepracownicze zyskało na popularności. Wiąże się to z tendencją do **obniżania kosztów pracy**. Konieczność stosowania przepisów ochronnych prawa pracy, ograniczenia w dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy, a także większe obciążenia w zakresie składek ubezpieczeniowych to czynniki, które powodują, że zatrudnienie pracownicze jest bardziej kosztowne. Na korzyść dla podmiotu zatrudniającego w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej przemawia brak w Kodeksie cywilnym przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za wykonaną pracę, o urlopach wypoczynkowych itp. Prostszy jest też w przeciwieństwie do zatrudnienia pracowniczego sposób rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego.

WAŻNE! Przepisy prawa pracy w pewnym zakresie mają zastosowanie również do osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego. Pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy osobom fizycznym, świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 304 k.p.).

Również osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej mają obowiązek wykonywania obowiązków z zakresu bhp, w wymiarze określonym przez pracodawcę, charakterystycznych dla stosunku pracy (art. 304¹ k.p.), poddawać się wstępnym badaniom lekarskim itp.

a. Wybór właściwej podstawy zatrudnienia

Wybór podstawy zatrudnienia między stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym **nie jest dowolny** i nie może sprowadzać się do rozstrzygnięcia, jaka forma jest dla zatrudniającego korzystniejsza, lecz jaka forma jest w danym przypadku przez prawo dopuszczalna.

Zasada swobody umów nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ograniczeniom wynikającym z przepisów. O charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje jego treść, a nie nazwa nadana przez strony. Treść **stosunku pracy** została zdefiniowana w Kodeksie pracy (art. 22 § 1).

Aby zatrudnienie miało charakter stosunku pracy, muszą być spełnione **wszystkie** wymienione cechy:

- wykonywanie pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy,
- odpłatność wykonywanej pracy,
- konieczność osobistego wykonywania przez pracownika,
- praca powtarzana jest w codziennych lub dłuższych odstępach czasu,
- praca jest wykonywana „na ryzyko” pracodawcy, co oznacza, że ponosi on ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika, obowiązany jest spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu, np. przestoju, lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa,
- praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Umowa o wykonanie pracy nieposiadająca wyżej wymienionych cech **nie powoduje** powstania stosunku pracy, nawet jeżeli spełnia niektóre z wyżej wymienionych warunków. Gdy jednak w zawartej umowie występują z równym nasileniem cechy umowy o pracę i innej umowy (np. umowy zlecenia), wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest **wola stron** (źródło: *Test na stosunek pracy*, Poradnik pracodawcy, www.pip.gov.pl).

W sytuacji gdy praca jest wykonywana pod kierownictwem, w czasie i miejscu wyznaczonym przez drugą stronę (**praca podporządkowana**), mamy do czynienia z umową o pracę, a nie cywilnoprawną, jako podstawą świadczenia pracy. Przez **pojęcie podporządkowania** rozumieć należy kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy w granicach określonych umową o pracę i przepisami prawa. **Kierownictwo pracodawcy** to także możliwość wydawania wiążących dla pracownika poleceń co do sposobu wykonywania pracy. Okolicznością potwierdzającą fakt podporządkowania pracownika jest **dyspozycyjność pracownika**. Jest to cecha właściwa stosunkom pracy. Nie występuje w zasadzie w przypadku umów cywilnoprawnych, w szczególności powstających na podstawie umowy zlecenia, gdzie strony niejako z góry określają zakres czynności, jakie mają być wykonane.

Dyspozycyjność pracownika oznacza stałe pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i wykonywanie na bieżąco jego poleceń. Jest to także podporządkowanie organizacyjne w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy.

PRZYKŁAD: Pani Anna jest właścicielką salonu fryzjerskiego. Do pracy przyjmuje fryzjerki na podstawie umowy zlecenia. Zgodnie z umową, mają one obowiązek wykonywać pracę w ciągu 6 dni w tygodniu, w godzinach pomiędzy 8⁰⁰ a 20⁰⁰. Zapis ten jest dopuszczalny, gdyż zleceniobiorca wykonuje czynności objęte umową w określonych granicach czasowych, bez obowiązku jednak pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Przy umowie zlecenia w zasadzie nie ma możliwości kontrolowania przez zleceniodawcę czasu poświęconego na pracę przez wykonującego zlecenie. Zleceniodawca nie jest też uprawniony do wydawania poleceń co do sposobu wykonania pracy ani do zlecenia wykonywania tych rodzajów prac, które wykraczają poza treść łączącej strony umowy. Z kolei na zleceniobiorcy nie ciąży obowiązek zachowania dyscypliny pracy w zakresie przestrzegania czasu pracy, podpisywania listy obecności itp.

Kolejnymi wyznacznikami wskazującymi na istnienie zatrudnienia pracowniczego jest określenie **czasu i miejsca wykonywania pracy** (zob. nr 57, 59).

Precyzyjne określenie czasu i miejsca w zasadzie nie występuje na gruncie umów cywilnoprawnych. Istnieje jednak możliwość, jak w przypadku umowy agencyjnej, umieszczenia w treści umowy tego typu elementów. Dający zlecenie może być bowiem zainteresowany tym, aby zleceniobiorca realizował określone czynności w wyznaczonym w umowie miejscu i czasie. Natomiast w przypadku umowy o dzieło, jako typowej umowy rezultatu, przyjmujący zamówienie ma swobodę co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy.

PRZYKŁAD: Pani Maria jest szwaczką świadczącą usługi na podstawie umowy o dzieło. Zgodnie z umową zawartą z właścicielką zakładu krawieckiego ma ona obowiązek wykonywać czynności w zakładzie w wyznaczonych godzinach. Jest w związku z tym zobowiązana do obecności w miejscu wykonywania czynności w określonych dniach tygodnia. Z przedstawionej sytuacji wynika, że łączący strony stosunek prawny wykazuje cechy stosunku pracy z charakterystycznym dla niego podporządkowaniem pracownika co do miejsca i czasu pracy.

137 **Odpłatność pracy** to kolejna cecha pozwalająca określić łączący strony stosunek prawny (zob. nr 60). Zawarcie umowy bez wynagrodzenia wykluczać będzie zatrudnienie pracownicze. Inaczej jest w przypadku niektórych umów cywilnoprawnych, gdzie wołą stron dopuszczalne jest nieodpłatne świadczenie usług, np. umowa zlecenia lub umowa na warunkach zlecenia. Natomiast umowa o dzieło i umowa agencyjna są umowami odpłatnymi, w których wynagrodzenie przysługuje zawsze, ale bez gwarancji jego minimalnej wysokości, jak ma to miejsce na gruncie stosunku pracy.

138 **Obowiązek osobistego świadczenia pracy** jest istotą umowy o pracę, w przeciwieństwie do umów cywilnoprawnych (zob. nr 141, 152, 175).

WAŻNE! Pracownik nie może świadczyć pracy przez zastępcę.

Brak bezwzględnego obowiązku osobistego wykonywania pracy wyklucza możliwość kwalifikowania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. W przypadku zaś umów cywilnoprawnych osobisty charakter wykonywania pracy może wynikać bądź z wyraźnego postanowienia umownego, bądź z istoty konkretnego zobowiązania, w którym ważne będą indywidualne cechy osoby wykonującej zlecenie. W odniesieniu do umowy zlecenia, osobiste wykonywanie zobowiązania jest zasadą. Jednak przyjmujący zlecenie może od tego odstąpić, jeśli strony tak postanowią w umowie lub gdy wynika to ze zwyczajów, lub gdy powierzenie osobie trzeciej wykonania zlecenia zostało podyktowane jakimiś szczególnymi okolicznościami (art. 738 § 1 k.c.).

PRZYKŁAD: Pan Jan zawarł umowę zlecenia na wykonywanie czynności konserwatorskich w budynku wielorodzinnym. W umowie zostało zawarte postanowienie, że w określonych przypadkach dopuszczalne jest wykonywanie powyższych czynności przez syna pana Jana za pisemną zgodą zleceniodawcy. W opisaney sytuacji łączącą strony umową jest umowa zlecenia, a nie umowa o pracę, gdyż w tej ostatniej niedopuszczalny byłby zapis o wykonywaniu czynności przez inną osobę niż pracownik.

Pracodawca zatrudniający pracownika ponosi w związku z tym ryzyko:

- osobowe – za niezawinione przez pracownika niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania;
- gospodarcze;
- techniczne (np. za przestój);
- socjalne (usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy obciąża pracodawcę).

WAŻNE! Niedopuszczalna jest zmiana przez strony ustawowo ukształtowanego rozkładu odpowiedzialności.

Przepisy prawa pracy nie określają, jakie prace mogą być świadczone wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych, a jakie tylko na podstawie umowy o pracę.

WAŻNE! Rodzaj pracy nie jest więc kryterium decydującym o formie prawnej, w jakiej dana praca ma być wykonywana.

Z reguły to strony danego stosunku prawnego decydują o wyborze prawnej podstawy wykonywania pracy, gdyż w zasadzie większość rodzajów prac może być wykonywana tak w ramach umowy o dzieło, umowy zlecenia, jak i umowy o pracę.

Określone rodzaje prac – ze swej natury – mogą być wykonywane tylko na podstawie umów cywilnoprawnych. Ma to miejsce w przypadku wykonywania większości zawodów artystycznych (np. pisarz, kompozytor), gdzie prawną podstawą świadczenia pracy jest najczęściej umowa o dzieło. Podobnie w sytuacji takich rodzajów prac, w których warunek podporządkowania co do czasu i sposobu wykonywania pracy nie jest elementem koniecznym, aby dana osoba pracę świadczyła (np. sprząatanie, przepisywanie tekstów na komputerze). W tej sytuacji chodzi o wykonanie konkretnej pracy, nie jest natomiast potrzebne pozostawanie w ścisłej dyspozycji zlecającego pracę.

PRZYKŁAD: Pracodawca musi zatrudnić osobę do wykonania prac remontowych w swojej siedzibie, tj. pomalowania iura. Zastanawia się nad wyborem najkorzystniejszej podstawy prawnej – między umową o dzieło a umową o pracę na czas określony.

W tej sytuacji bardziej korzystne będzie zawarcie umowy o dzieło, gdyż przedmiotem umowy jest wykonanie określonych prac w oznaczonym terminie. Jest to więc typowa umowa rezultatu. Przy zawarciu umowy o dzieło w interesie wykonawcy będzie szybkie i terminowe wykonanie dzieła, gdyż od tego uzależnione jest otrzymanie wynagrodzenia (zapłata po ukończeniu dzieła). Nie jest też konieczne przy wykonywaniu tego typu pracy podporządkowanie pracownika co do sposobu i czasu jej wykonania.

W takich sytuacjach więc, gdzie zachodzi potrzeba wykonania pracy o charakterze wynikowym, krótkotrwałym, korzystniejsze dla zatrudniającego będzie zatrudnienie na podstawie umowy o dzieło, a nie umowy o pracę.

Z drugiej zaś strony, istnieją określone rodzaje prac, gdzie praca może być świadczona jedynie w ramach stosunku pracy na podstawie umowy o pracę.

Modelowym przykładem jest wykonywanie zawodu sekretarki lub asystentki. Jest to zawód, który z istoty swej może być wykonywany tylko w warunkach ścisłego podporządkowania. Podobnie zatrudnienie robotnika w fabryce przy taśmie produkcyjnej następuje wyłącznie na podstawie umowy o pracę, z której wynika obowiązek podporządkowania co do sposobu, czasu i miejsca świadczenia pracy. Niemożliwe byłoby bowiem przy tego rodzaju pracy, aby pracownik sam decydował o sposobie i czasie jej wykonania.

Generalnie o charakterze łączącego strony stosunku prawnego decydują same zainteresowane strony. Zgodnie z zasadą swobody umów strony mogą swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Jeśli wykonywana praca **nie posiada** w przeważającej mierze cech charakterystycznych dla stosunku pracy (zob. nr 134), to nie ma przeszkód, aby została wybrana jedna z umów prawa cywilnego. W przypadku jednak, gdy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy **przeważają**, to właśnie stosunek pracy powinien być wybrany jako forma zatrudnienia. Natomiast jeśli w konkretnym przypadku faktycznie powinna być zawarta umowa o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej, to każda ze stron może wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. W większości przypadków to pracownik wnosi powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, wykazując przed sądem, iż praca świadczona nosi cechy stosunku pracy (zob. nr 134).

Nie ma prawnych możliwości, aby umowa cywilnoprawna, np. umowa o dzieło, **z mocy prawa** przekształciła się w umowę o pracę, z tego tylko powodu, że była zawierana kilkakrotnie. Fakt, że strony poprzednio zawarły już kilka umów zlecenia (lub innych umów prawa cywilnego), może być tylko elementem pomocnym w dowodzeniu, że w łączącym je stosunku prawnym występuje jedna z cech charakterystycznych dla stosunku pracy, a mianowicie – ciągłość pracy. Jednakże niezbędne jest wykazanie, że wystąpiły też inne

elementy właściwe dla tego stosunku, jak np. podporządkowanie pracownika co do miejsca, sposobu i czasu pracy czy obowiązek osobistego świadczenia pracy.

- 139** Ciężar udowodnienia, że łączący strony stosunek prawny jest rzeczywiście stosunkiem pracy, spoczywa **na osobie wykonującej pracę** na podstawie jednej z umów prawa cywilnego, jeżeli faktycznie uważa się za pracownika.

b. Prawne konsekwencje niewłaściwego zakwalifikowania umowy

- 140** Niewłaściwe zakwalifikowanie zawartej umowy pociąga za sobą określone **konsekwencje prawne**. Nieświadomość stron co do rzeczywistego charakteru łączącego ich stosunku prawnego prowadzić może do niewykonywania lub nieprawidłowego wykonywania wynikających z umowy obowiązków. Sytuacja taka może mieć miejsce w przypadku błędnej kwalifikacji umowy o pracę jako umowy cywilnoprawnej. W rezultacie pracodawca nie będzie wypłacał pracownikowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe lub odmówi mu udzielenia urlopu. Podobnie w przypadku nieprawidłowego zakwalifikowania umowy zlecenia jako umowy o dzieło i nieopłacanie z tego tytułu składek ubezpieczeniowych.

WAŻNE! Nazwa umowy nadana przez strony nie decyduje o kwalifikacji łączącego ich stosunku prawnego. Decydujące znaczenie ma natomiast treść **umowy uzgodniona przez strony**.

Sam fakt wykonywania pracy przez osobę fizyczną nie świadczy jeszcze o charakterze stosunku prawnego łączącego strony. Rozstrzygnięcie, z jakiego rodzaju zatrudnieniem mamy do czynienia, następuje poprzez ocenę cech, jakie posiada świadczona praca (zob. nr 134–138). **Niezależnie od nazwy umowy**, jaką strony zawarły, jeśli w zatrudnieniu przeważają elementy właściwe dla stosunku pracy, jest to zatrudnienie w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1¹ k.p.).

PRZYKŁAD: Pracodawca zatrudnia studenta na podstawie umowy zlecenia. Zleceniobiorca świadczy pracę w takich samych warunkach, jak zatrudnieni pracownicy – jest podporządkowany pracodawcy co do sposobu, miejsca i czasu pracy, świadczy pracę osobiście, otrzymuje z tego tytułu comiesięczne wynagrodzenie. Udzielony mu został również urlop wypoczynkowy. Zwrócił się w związku z tym do zatrudniającego z prośbą o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Spotkał się jednak z odpowiedzią odmowną.

Przedstawiony stan wykazuje, że mamy do czynienia z pozorną umową zlecenia, za którą w rzeczywistości kryje się umowa o pracę. Na umowę o pracę wskazują przede wszystkim jej cechy, jak również fakt korzystania przez osobę wykonującą pracę z uprawnień pracowniczych (urlop wypoczynkowy). Decyzja odmowna pracodawcy do zatrudnienia studenta na podstawie umowy o pracę może wynikać z chęci uniknięcia obciążeń z tytułu opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, gdyż studenci do ukończenia 26. roku życia nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy cywilnoprawnej. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w każdym przypadku zaś rodzi ten obowiązek. Ten argument nie może być jednak usprawiedliwieniem dla tego typu praktyk pracodawcy. Takie zachowanie podmiotu zatrudniającego stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny (zob. nr 34).

Aby ustalić, że łączący strony stosunek prawny jest stosunkiem pracy, osoba zatrudniona powinna wystąpić z powództwem do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powołany przepis (art. 22 § 1¹ k.p.) nie wprowadza **domniemania zawarcia umowy o pracę** ani nie zakazuje zawierania umów cywilnoprawnych. Jeżeli jednak faktycznie łączący strony stosunek prawny jest wbrew nadanej mu nazwie zatrudnieniem pracowniczym, to aby usunąć istniejące rozbieżności między stanem faktycznym a stanem prawnym, każda ze stron może wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W większości przypadków powództwem takim zainteresowana będzie osoba, która świadczy pracę. Podstawą wystąpienia do sądu jest art. 189 k.p.c. Pozwala on żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy żądający ma w tym **interes prawny**. Do najczęściej spotykanych rozbieżności dochodzi, gdy z prawnego punktu widzenia mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, strony zaś wykonują umowę tak, jakby to była umowa cywilnoprawna. W wyniku tego zatrudniona osoba nie korzysta z ochrony, jaką gwarantują jej przepisy prawa pracy.

Osoba, która świadczy lub świadczyła pracę, a która uważa, że mimo nazwy zawartej umowy z zatrudniającym łączy ją stosunek pracy, ma trzy wyjścia:

- w pierwszej kolejności może zwrócić się do pracodawcy o **uznanie pracowniczego charakteru świadczonej pracy**;
- gdy ten odmówi, może zgłosić fakt zatrudnienia w inspekcji pracy z prośbą o kontrolę, gdy inspektor stwierdzi, że wbrew zawartej umowie cywilnoprawnej praca jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, wówczas może wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- osoba wykonująca pracę ma również prawo wystąpić do sądu pracy z żądaniem **ustalenia istnienia stosunku pracy** (art. 189 k.p.c.) oraz o świadczenia przysługujące jej na podstawie przepisów prawa pracy (np. wynagrodzenie za nadgodziny).

WAŻNE! Dla skuteczności powództwa nie będzie miało decydującego znaczenia, iż osoba świadcząca pracę sama godziła się na zawarcie jednej z umów prawa cywilnego, a nawet sama ją zaproponowała.

PRZYKŁAD: Pracodawca rozwiązał z pracownikami umowy o pracę z powodu trudności finansowych. Po upływie okresu wypowiedzenia części z nich zaproponował kontynuowanie dotychczasowej pracy w niezmienionych warunkach na podstawie umowy o dzieło.

W przedstawionej sytuacji mamy do czynienia z pozorną umową o dzieło. Mimo bowiem rozwiązania stosunku pracy i zawarcia ponownie umów cywilnoprawnych praca nadal jest świadczona na takich samych warunkach, jak przed rozwiązaniem stosunku pracy. Jeżeli pracownik po rozwiązaniu z nim umowy o pracę jest nadal zatrudniony w zakładzie pracy za wiedzą i zgodą pracodawcy i wykonuje tę samą pracę, należy przyjąć, że przedłużono umowę o pracę w sposób dorozumiany. Pracownicy zainteresowani ustaleniem łączącego ich z pracodawcą stosunku prawnego powinni wystąpić do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Uprzednie akceptowanie umowy cywilnoprawnej lub nawet jej zaproponowanie przez stronę, która następnie występuje z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, może mieć znaczenie przy kwalifikacji stosunku prawnego przez sąd, jeśli świadczona praca wykazuje w zbliżonym zakresie cechy charakterystyczne zarówno dla zatrudnienia pracowniczego, jak i dla stosunków cywilnoprawnych. W tym momencie **decydująca jest wola stron**.

Postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy, ze względu na swój ochronny charakter, zostało ukształtowane w sposób szczególny, wzmacniający pozycję potencjalnego pracownika. **Sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy są sprawami z zakresu prawa pracy.**

Zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków właściwych dla stosunku pracy (zob. nr 134) może zostać również zakwestionowane przez inspektora pracy. Jeżeli w wyniku kontroli inspektor pracy ustali, że u danego pracodawcy (w danej instytucji) zawierane są umowy cywilnoprawne, chociaż właściwą podstawą prawną łączącego strony stosunku powinna być umowa o pracę, może zastosować przysługujące mu środki prawne. Jednym z nich jest wystąpienie do podmiotu zatrudniającego. Inspektor wskazuje w nim na konieczność zastąpienia umowy cywilnoprawnej umową o pracę.

Pracodawca, do którego skierowano wystąpienie, ma obowiązek w terminie wskazanym w wystąpieniu (nie dłuższym niż 30 dni) poinformować inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania ujętych w nim wniosków.

Rezultatem kontroli inspektora pracy może być również wystąpienie przez niego z powództwem do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. W praktyce jednak z tego uprawnienia inspektorzy korzystają rzadko – tylko w razie stwierdzenia rażących naruszeń.

Inspektor, reprezentując interes publiczny, może również doprowadzić do wszczęcia postępowania, wbrew woli osoby świadczącej pracę, a nawet wbrew jej wiedzy. Za zgodą osoby zainteresowanej inspektor pracy może również uczestniczyć w toczącym się postępowaniu.

Niewłaściwe zakwalifikowanie łączącej strony umowy jako umowy cywilnoprawnej, gdy w efekcie realizowane jest zatrudnienie pracownicze, pociąga za sobą **sankcje o charakterze karnym**. Pracodawca, który zawiera z pracownikiem umowę cywilnoprawną w warunkach, gdy powinna być zawarta umowa o pracę, popełnia **wykroczenie przeciwko prawom pracownika** (art. 281 pkt 1 k.p.). W związku z tym może zostać ukarany mandatem karnym w wysokości do 2000 zł, nakładanym przez inspektora pracy, lub karą grzywny. Grzywnę w wysokości od 1000 zł do nawet 30 000 zł, na wniosek inspektora pracy orzeka sąd pracy. Tym samym sankcją podlega osoba, która w imieniu pracodawcy zawarła umowę cywilnoprawną w warunkach stosunku pracy.

Niewłaściwa kwalifikacja umowy może być przyczyną poważnych problemów w **sferze ubezpieczeń społecznych**. Stosunek pracy rodzi obowiązek odprowadzania składek w każdym przypadku i w odniesieniu do wszystkich rodzajów ubezpieczenia społecznego – od tej zasady **nie ma wyjątków**.

Orzecznictwo:

- postanowienie SN z dnia 6 września 2022 r., II USK 678/21, LEX nr 3416126 („Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta, lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 u.s.u.s.). O tym, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje natomiast samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.”);
- postanowienie SN z dnia 4 sierpnia 2021 r., III USK 193/21, LEX nr 3220247 („Zamiar uzyskania ochrony ubezpieczeniowej bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę na warunkach odpowiadających zatrudnieniu pracowniczemu świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Fikcyjne zawarcie umowy o pracę, czyli niezwiązane z wykonywaniem pracy, powoduje, że dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń następuje pod pozorem zatrudnienia. O nieobjęciu obowiązkiem ubezpieczeń społecznych w przypadku zgłoszenia do ubezpieczeń osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy o pracę, ale fakt, że osoba ta faktycznie nie pozostaje w stosunku pracy. Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wypływających z tego ubezpieczenia. Jeżeli jednak stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczenia woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego”);
- wyrok SA w Lublinie z dnia 10 czerwca 2021 r., III AUa 66/21, LEX nr 3196908 („Do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy, nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp, prowadzenie akt osobowych, podpisywanie list obecności, potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu”);
- wyrok SN z dnia 21 stycznia 2021 r., III PSKP 3/21, LEX nr 3108632 („O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty. Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza, że doszło do zawarcia stosunku pracy. Wola stron może więc decydować, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (umowę zlecenia). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony – art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.”);
- uchwała SN z dnia 24 września 2020 r., III PZP 1/20, LEX nr 3054452 („Inspektorowi pracy na podstawie art. 631 k.p.c. nie przysługuje uprawnienie do wytoczenia na rzecz obywatela powództwa obejmującego żądanie ustalenia treści stosunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy”);
- wyrok SN z dnia 10 lipca 2019 r., III PK 87/18, LEX nr 2692795 („W razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy”);

- wyrok SN z dnia 16 maja 2019 r., II PK 27/18, OSNP 2020, nr 5, poz. 43 („Przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Długotrwałe zatrudnienie przy ścinie drzew wykonywane na podstawie umowy zlecenia w miejscach wyznaczonych na bieżąco przez zleceniodawcę i pod jego kierownictwem oraz z udziałem innych koordynowanych przez niego osób, powinno być uznane za zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, a nie umowy zlecenia (art. 22 § 1¹ k.p.)”);
- wyrok NSA z dnia 25 października 2016 r., II GSK 708/15, LEX nr 2177538 („Przy ustalaniu czy kierowca był pracownikiem przedsiębiorcy wykonującego przewóz na potrzeby własne nie można się oprzeć tylko na nazwie łączącej strony umowy i definicji z art. 2 k.p. Należy badać treść umowy, a status kierowcy oceniać na podstawie art. 2 k.p. w związku z art. 22 § 1, § 1¹, § 2 k.p. Tylko jeśli łączący strony stosunek prawny nie zawiera cech stosunku pracy można przyjąć, że kierowca nie jest pracownikiem przedsiębiorcy. (...)”);
- wyrok SN z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, OSNP 2017, nr 12, poz. 159 („Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to ustalenie to, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego”);
- wyrok SN z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 („(...) 2. Ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy. 3. W świetle art. 22 § 1 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez strony jej postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozorów innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania”);
- wyrok SA w Białymstoku z dnia 10 czerwca 2015 r., III AUa 1793/14, LEX nr 1747823 („Jeżeli strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą ściśle realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść stosunku pracy, to trudno przyjąć nawiązanie stosunku pracy. Samo stwarzanie pozorów poprzez wykonywanie określonych czynności w sklepie nie jest wystarczające do wykreowania pracowniczego tytułu ubezpieczeniowego”);
- wyrok SN z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 120 („Pracownik pozostaje w stosunku pracy zobowiązany do wykonywania pracy podporządkowanej (rt. 22 § 1 k.p.), a zatem ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony. Nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki”);
- wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 maja 2013 r., III AUa 1823/12, LEX nr 1322442 („Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminami pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika”);
- wyrok SA w Łodzi z dnia 9 maja 2013 r., III AUa 1239/12, LEX nr 1316209 („Dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Sama wola stron nie jest wystarczająca, skoro nie towarzyszy jej realizowanie umowy”);
- wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 marca 2013 r., III AUa 1210/12, LEX nr 1293591 („W przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występują elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa jego kwalifikacja do stosunku pracy”);
- wyrok SN z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, LEX nr 619658 („Umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę u.s.u.s. z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.
- 3. Podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia stosownej umowy, dokument w postaci umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony, faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie (...)”);
- wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009, nr 23–24, poz. 310 [(„1. Obowiązki polegające na dozorowaniu obiektów nie mogą mieć charakteru dzieła, ponieważ polegają na wykonywaniu pewnych powtarzających się czynno-

- ści bez możliwości osiągnięcia rezultatu, co wskazuje na charakterystyczną dla stosunku pracy ciągłość świadczenia pracy. 2. Zamiar zawarcia umowy o dzieło, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą nadać cywilnoprawnego charakteru zatrudnieniu zainicjowanemu taką umową, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy stosunku pracy. (...);
- wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, OSNP 2009, nr 23–24, poz. 321 („O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowana jako obejście prawa. Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, nie zakazują zmiany formy świadczenia pracy i wynikającej z niej zmiany tytułu ubezpieczenia z osoby współpracującej, na ubezpieczenie z tytułu zawartej umowy o pracę”);
 - wyrok SN z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 258 („1. Artykuł 22 k.p. w § 1 i § 1¹ obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana. 2. Sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają formalnie umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób jej realizacji odpowiada cechom stosunku pracy”);
 - wyrok SN z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 [(„O rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce istotne trudności i należy jej dokonywać metodą typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących)”);
 - wyrok SN z dnia 30 listopada 2005 r., IV UK 61/05, Prawo Pracy 2006, nr 7–8, s. 41 („1. Stwierdzenie, że umowa zmierza do obejścia prawa, wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. 2. Umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego”);
 - wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006, nr 4, s. 26 („Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy”);
 - wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006, nr 15–16, poz. 249 („Wady oświadczenia woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych stosunkach prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy, takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia”);
 - wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 192 („Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”);
 - wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 190 („Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy”);
 - wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II PK 357/04, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 178 („W ramach restrukturyzacji zakładu pracy, pracodawca może dokonać reorganizacji polegającej na zmianie sposobu świadczenia pracy (zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną) z dotychczasowym pracownikiem, jeśli taka zmiana jest uzasadniona charakterem jego pracy”);
 - wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 466/02, Prawo Pracy 2004, nr 3, s. 35 („Nadana umowie określona treść nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, ale nie można zakładać, że strony, mające pełną zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę, którą zawarły”);
 - wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004, nr 11, poz. 194 („Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości”);
 - wyrok SN z dnia 29 grudnia 2000 r., I PKN 494/98, OSNP 2000, nr 4, poz. 149 („Zgoda pracownika jest wymagana tylko na wstąpienie inspektora pracy do postępowania w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie zaś do wytoczenia powództwa przez inspektora na rzecz pracownika”);
 - wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNP 1998, nr 2, poz. 35 („Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy”);
 - wyrok SN z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 407 („Świadczenie pracy w zmianach, dyspozycyjność i podporządkowanie pracownika są cechami charakterystycznymi wyłącznie dla zatrudnienia w ramach stosunku pracy”);

- wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 582 („Jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania”);
- wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 310 („Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych”).

Literatura: *System Prawa Pracy*, t. III, *Indywidualne prawo pracy*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021; A. Drabek, *Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Warszawa 2012; M. Gersdorf, *Umowa o pracę. Umowa o dzieło. Umowa zlecenia*, Warszawa 1995; R. Golać, *Umowa o dzieło*, Warszawa 2003; R. Golać, *Ustalenie zawarcia umowy o pracę*, Sł.Prac. 2009, nr 9; *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. IV–V, red. M. Habdas i M. Fras, Warszawa 2018; Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; *Przeciwdziałanie niedopuszczalnym formom zatrudnienia*, S. Kowalski, Z. Kubot (red. nauk.), Warszawa 2018.

B. Umowa o dzieło

Podstawa prawna: art. 627–649 k.c.; art. 6, 8 ust. 1–2a, art. 9, 11, 12, 36 ust. 17 u.s.u.s.; rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 2032).

Wykonywanie pracy może odbywać się na podstawie umowy o dzieło.

Umowa o dzieło została uregulowana w Kodeksie cywilnym (art. 627 i n.). Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający zobowiązuje się do zapłaty wynagrodzenia. Stronami tej umowy są: ten, którym wysiłkiem, staraniem i pracą dzieło ma zostać wykonane (**przyjmujący zamówienie**), oraz ten, dla kogo dzieło ma być wykonane (**zamawiający**). Między stronami **nie istnieje** stosunek podporządkowania, charakterystyczny w umowie o pracę, ani inny stosunek zależności.

141

a. Cechy umowy

Umowa o dzieło charakteryzuje się określonymi **cechami**, które muszą być spełnione, aby dana praca mogła być wykonywana na podstawie tej umowy. Są to przede wszystkim:

- z góry określony i pewny do osiągnięcia rezultat pracy;
- odpłatność za pracę wykonaną zgodnie z umową.

Umowa o dzieło jako typowa **umowa rezultatu** może być wykorzystywana w tych przypadkach, w których chodzi o wykonanie czynności prowadzącej do powstania konkretnego rezultatu o charakterze materialnym lub niematerialnym. Dziełem mogą być rezultaty intelektualnie utrwalone w postaci planu, modelu, obliczenia itp. Rezultat musi być obiektywnie osiągalny i w konkretnych warunkach **pewny**.

Przedmiotem umowy o dzieło może być zatem wykonanie określonych przedmiotów, remont mieszkania, sporządzenie ekspertyzy lub tłumaczenia itp.

Dzieło ma być rezultatem zamierzonym przez strony. Rezultat ten musi być z góry określony, a jego osiągnięcie musi być uważane przez strony za pewne, a nie jedynie prawdopodobne. Określenie może nastąpić przy użyciu różnych metod, np. przez opis. Sposób określenia dzieła nie może jednak budzić wątpliwości, o jakie dzieło chodzi. Odpowiedzialność przyjmującego zamówienie w przypadku nieosiągnięcia celu umowy jest odpowiedzialnością za nieosiągnięcie zamierzonego rezultatu, a nie za brak należytej staranności.

142

- 143** Kolejnym istotnym elementem umowy o dzieło jest jej **odpłatność**, co oznacza, że za wykonanie dzieła należy się przyjmującemu zamówienie wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia można określić przez wskazanie podstaw do jego ustalenia, np. odwołanie się do określonych cenników lub stawek. Jeśli strony w umowie nie określiły wynagrodzenia lub nie wskazały podstaw do jego ustalenia, przyjmuje się, że wykonawcy przysługiwać będzie zwykle wynagrodzenie za dzieło danego rodzaju. W przypadku gdy i w ten sposób nie da się ustalić wysokości wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające uzasadnionemu nakładowi pracy oraz innym nakładom, jakie poniósł przyjmujący zamówienie. Powyższe sposoby ustalenia wynagrodzenia mają charakter pomocniczy, gdyż w praktyce w zależności od rodzaju dzieła i zadań, jakie ciążyą na przyjmującym zamówienie, ustalenie wynagrodzenia odbywa się z wykorzystaniem dwóch sposobów: wynagrodzenia ryczałtowego lub kosztorysowego. Ten ostatni sposób występuje zwykle przy dziełach o bardziej skomplikowanej kalkulacji.

WAŻNE! Strony mają swobodę w określeniu wynagrodzenia w umowie o dzieło. Wynagrodzenie należne z tytułu umowy o dzieło nie musi mieć postaci pieniężnej.

b. Obowiązki stron umowy

- 144** Podstawowym obowiązkiem przyjmującego zamówienie jest **wykonanie dzieła**. Jest on odpowiedzialny za **jakość dzieła**. Sposób wykonania dzieła jest pozostawiony uznaniu przyjmującego zamówienie. Jest on związany jedynie ustaleniami co do właściwości dzieła ustalonego w umowie lub wynikających z charakteru danego dzieła. Przyjmujący nie ma obowiązku osobistego wykonania dzieła, chyba że wynika to z umowy lub charakteru dzieła (np. utwór artystyczny). Jeżeli jednak sam nie wykonuje dzieła, jest zobowiązany do kierowania osobami, którymi się posługuje i za które odpowiada. Z chwilą ukończenia dzieła powinien je **wydać zamawiającemu i umożliwić mu korzystanie z dzieła**. W niektórych sytuacjach samo wykonanie dzieła umożliwia korzystanie z niego, np. wykonanie naprawy instalacji wodno-sanitarnej.
- 145** Podstawowym obowiązkiem zamawiającego jest **zapłata wynagrodzenia** przyjmującemu zamówienie. Jeśli strony nie postanowią inaczej, należy się ono w chwili oddania dzieła. W przypadku niewykonania dzieła z przyczyn leżących po stronie zamawiającego przyjmującemu zamówienie należy się **wynagrodzenie pomniejszone** jednak o to, co przyjmujący oszczędził z powodu niewykonania dzieła. Są to zazwyczaj oszczędności materiałów i innych wydatków, np. niewykorzystanie farb malarskich do pomalowania mieszkania itp.
- 146** Gdy dzieło zostanie ukończone, na zamawiającym ciąży obowiązek **odebrania dzieła**. Odebranie dzieła, zależnie od jego charakteru, może oznaczać więcej niż odebranie przedmiotu świadczenia. Zamawiający powinien ustalić, czy dzieło odpowiada zamówieniu, np. poprzez sprawdzenie, czy reperacja rzeczy została dokonana, instalacja elektryczna funkcjonuje bez usterek itp.

Obowiązek zgłoszenia umowy o dzieło do ZUS

- 146¹** Od 1 stycznia 2021 r. płatnicy składek lub osoby fizyczne zlecające dzieło mają obowiązek poinformować ZUS o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zostanie zawarta z osobą, z którą płatnik **nie pozostaje** w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy (art. 36 ust. 17 u.s.u.s.). Nie podlegają więc zgłoszeniu do ZUS umowy o dzieło zawarte z własnym pracownikiem, a także umowy o dzieło zawarte przez pracownika z innym podmiotem niż pracodawca, jeżeli jednak w ramach tej umowy będzie wykonywał pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Obowiązek informacyjny wobec ZUS spoczywa na płatniku składek i osobach fizycznych zlecających wykonanie dzieła i musi być spełniony w **nieprzekraczalnym terminie 7 dni od daty zawarcia umowy o dzieło**. Do ustalenia 7-dniowego terminu na dokonanie zgłoszenia stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego w zakresie zasad liczenia terminów (art. 123 u.s.u.s.). Zgodnie więc z art. 57 § 1 k.p.a., jeżeli początkiem terminu ustalonego w dniach jest pewne zdarzenie, przy obliczaniu tego terminu nie uwzględnia się dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. Upływ ostatniego z wyznaczonej liczby dni uważa się za koniec terminu. Ponadto, gdy koniec terminu przypada w dzień ustawowo wolny od pracy (niedziela, święto) lub w sobotę, to termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem ustawowo wolnym od pracy ani sobotą.

Zgłoszenia zawartych umów o dzieło do ZUS dokonuje się na urzędowym **formularzu RUD**, którego wzór został ogłoszony w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów – załącznik nr 24.

WAŻNE! Obowiązek informacyjny nie oznacza, że umowy te zostaną automatycznie oskładkowane z tytułu ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Przewidziano na razie konieczność rejestracji wyżej wymienionych kategorii umów o dzieło na koncie płatnika.

Należy pamiętać, że w przypadku niewypełnienia obowiązku zgłoszenia umowy o dzieło do ZUS płatnik składek lub osoba zlecająca dzieło naraża się na karę grzywny w wysokości do 5000 zł.

c. Ustanie stosunku prawnego

Stosunek prawny łączący strony umowy o dzieło kończy się normalnie wraz z wypełnieniem świadczenia stron. W pewnych sytuacjach może dojść do przedwczesnego ustania tego stosunku. W przeciwieństwie do umowy agencyjnej, umowy zlecenia czy wreszcie umowy o pracę, umowa o dzieło nie prowadzi do nawiązania trwałej więzi prawnej między stronami. Stosunek prawny łączący strony ma raczej **charakter jednorazowy**, zmierzający do osiągnięcia konkretnego rezultatu (efektu). Z tego też powodu nieprzydatna byłaby tu konstrukcja wypowiedzenia umowy.

W związku z tym na gruncie umowy o dzieło zastosowanie znalazła instytucja **odstąpienia od umowy**. W przypadku odstąpienia istniejąca dotychczas umowa nie wywołuje żadnych skutków prawnych i należy ją traktować jako niebyłą.

Jednostronne odstąpienie od umowy, jako sytuacja wyjątkowa, może nastąpić tylko w **ściśle określonych** przez prawo **sytuacjach**:

- jeśli przyjmujący zamówienie opóźnia się z rozpoczęciem lub wykonaniem dzieła w takim stopniu, iż nie jest prawdopodobne, aby ukończył je w terminie. Odstąpienie może nastąpić bez wyznaczenia dodatkowego terminu i przed upływem terminu do wykonania dzieła (art. 635 k.c.);
- jeżeli przyjmujący zamówienie wykonuje dzieło w sposób wadliwy lub sprzeczny z umową, a wyznaczony przez zamawiającego termin co do zmiany sposobu wykonania dzieła już upłynął (art. 636 k.c.);
- jeżeli dzieło ma istotne wady, których nie da się usunąć lub z okoliczności wynika, że przyjmujący zamówienie nie zdoła ich usunąć (art. 637 k.c.);
- jeśli w wyniku urzędowej zmiany cen lub stawek albo konieczności przeprowadzenia prac dodatkowych zaszła potrzeba znacznego podwyższenia wynagrodzenia kosztorysowego, zamawiający może od umowy odstąpić. Powinien jednak uczynić to niezwłocznie, płacąc przyjmującemu zamówienie odpowiednią część umówionego wynagrodzenia (art. 631 k.c.).

Do momentu ukończenia dzieła zamawiający może w każdym czasie **odstąpić od umowy** (art. 644 k.c.). Dzieło jest nieukończony, gdy nie nadaje się do wydania i odbioru. Chociaż uprawnienie to wydaje się bardzo korzystne, w praktyce jednak wiązać się może ze znacznymi trudnościami. Chcąc od umowy odstąpić, zamawiający musi zapłacić przyjmującemu zamówienie przewidziane wynagrodzenie. Od umówionej kwoty może odliczyć jedynie to, co druga strona zaoszczędziła z powodu niewykonania dzieła. Ustalenie kwot podlegających odliczeniu zależy od okoliczności występujących w konkretnym przypadku. W głównej mierze będzie to **nakład pracy (tzw. robocizna)** zaoszczędzony w związku z tym, że dzieło zostało przezwane.

d. Różnice między umową o dzieło a umową zlecenia

148

Umowa o dzieło różni się od umowy zlecenia tym, że zawsze musi kończyć się konkretnym, możliwym do przewidzenia i sprawdzalnym **rezultatem**. W umowie zlecenia nie akcentuje się warunku rezultatu, ale konieczność wykonywania powtarzających się czynności. W umowie o dzieło mniejsze znaczenie ma obowiązek osobistego wykonywania dzieła, byleby rezultat końcowy został osiągnięty. W umowie zlecenia zaś obowiązek osobistego świadczenia jest w zasadzie regułą. W przeciwieństwie do zlecenia, umowa o dzieło jest zawsze odpłatna. Brak wynagrodzenia w przypadku umowy zlecenia może natomiast wynikać albo z wyraźnego postanowienia umowy, albo z okoliczności sprawy. W przeciwnym wypadku za wykonanie zlecenia przysługuje stronie wynagrodzenie.

Najistotniejsze **różnice między umową o dzieło a umową zlecenia** przedstawia poniższa tabela:

Cecha	Umowa o dzieło	Umowa zlecenia / Umowa o świadczenie usług
Sposób wykonywania umowy	Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do osiągnięcia konkretnego, określonego rezultatu. Sposób wykonania dzieła jest zależny od woli wykonującego zamówienie	Zleceniobiorca zobowiązany jest do starannego wykonywania powtarzających się czynności prawnych (przy umowie o świadczenie usług – czynności faktycznych, świadczenie usług), a nie do osiągnięcia określonego rezultatu
Osobiste wykonywanie pracy	Przyjmujący zamówienie nie ma obowiązku osobistego wykonywania pracy, chyba że takie zastrzeżenie zostanie zawarte w umowie	Osobiste wykonywanie pracy jest zasadą. Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia innej osobie. Zastrzeżenie takie jest dopuszczalne, jeżeli wynika z umowy, ze zwyczaju albo gdy zleceniobiorca jest zmuszony do tego przez szczególne okoliczności (powinien zawiadomić o tym dającego zlecenie)
Odpłatność za wykonaną pracę	Umowa jest odpłatna. Zamawiający jest zobowiązany uiścić wynagrodzenie w chwili wydania dzieła w wysokości odpowiadającej jego wartości, chyba że umowa stanowi inaczej	Umowa może być nieodpłatna. Jednak brak wynagrodzenia musi wynikać z umowy lub okoliczności. Nieodpłatne zlecenie to w praktyce rzadkość

PRZYKŁAD: Spółka X zawarła z radcą prawnym umowę o dzieło, na mocy której zobowiązany jest sporządzić opinie prawne i w zależności od potrzeb świadczyć pomoc prawną.

Kwalifikacja prawna stosunku prawnego jako umowy o dzieło jest nieprawidłowa, gdyż przedmiotem umowy o dzieło jest wykonywanie czynności jednorazowej, prowadzącej do powstania określonego rezultatu. Taką czynnością może być w przedstawionym przykładzie sporządzenie jednorazowej opinii prawnej lub udzielenie porady w skomplikowanej sytuacji faktycznej, a nie wykonywanie powtarzających się czynności doradztwa.

W przedstawionym przykładzie właściwa jest umowa zlecenie jako umowa starannego działania.

Podobnie nie należy kwalifikować jako umowy o dzieło następujących działań:

- udzielanie korepetycji;
- nauczanie języka obcego.

W przedstawionych przykładach mamy do czynienia z umowami o świadczenie usług, do których należy stosować przepisy o zleceniu. W umowie o dzieło konieczne jest jasne zdefiniowanie rezultatu, a w przedstawionych przykładach występuje trudny do określenia, niematerialny rezultat działalności ludzkiej.